

# は じ め に

少子・高齢社会の進展等、社会情勢の急激な変化の中、未来に向けて活力と潤いのある社会を築くためには男女が社会のあらゆる分野に対等に参加し、それぞれの個性と能力を発揮し生き生きと生活できる男女共同参画社会の形成がなによりも重要です。

平成11年4月「改正、男女雇用機会均等法」が施行され、同年6月「男女共同参画社会基本法」が制定されるなど男女共同参画社会へ向けての法整備は着実に進展してきました。

本市におきましても、「男女共同参画プラン」に基づき施策の推進に努めており、平成12年度の「男女平等に関する市民意識・実態調査」に引き続き平成13年度に「企業の意識調査」を実施してまいりました。

この調査は、民間に働く女性の姿を把握するとともに、職場における「男女共同参画」について企業の責任者の方々がどのように考えているのか等を中心に実施いたしました。

本調査の実施にあたり、ご尽力をいただきました懇話会の委員各位と趣旨をご理解いただきお忙しい中ご協力をいただきました釧路商工会議所並びに各事業所の皆様に心からお礼を申し上げます。

この調査報告書が事業所やそこで働く女性・男性あるいは市民の皆様の「男女共同参画社会」を考える一助となれば幸いです。

平成14年8月

釧路市教育委員会教育長 山田 和弘

釧路市では「くしろ男女共同参画プラン」を平成9年に策定しました。

女性と男性が、社会のあらゆる分野に平等に参画し共に責任を担うことができる「男女共同参画社会」の実現が不可欠です。

中央省庁の再編による内閣府男女共同参画局の設置や総理大臣の推進本部長就任、そして女性大臣の活躍、また、北海道においても女性副知事が誕生し、男女共同参画社会の実現に向けての気運醸成におおいに期待しております。

懇話会では、昨年男女平等に関する「市民意識・実態調査」、今年度は、企業に働く女性と男性が対等なパートナーとしてどのような役割をはたしているのか、経営者・責任者のお考えを知るために「企業意識調査」を実施させていただきました。

これらの調査結果を参考とし、10年計画の折り返しに入った「くしろ男女共同参画プラン」の見直しも予定しております。

この調査に、ご理解とご協力をいただきました多くの企業の皆様に心からお礼を申し上げます。

平成14年8月

「くしろ男女共同参画プラン」  
推進懇話会座長 小西 功圃



はじめに

もくじ

調査の概要	1
§ 1 回答企業の概要	2
§ 2 従業員の募集・採用状況	6
§ 3 従業員の就労状況	8
§ 4 従業員に期待する資質・能力	13
§ 5 育児や介護に関する制度等	15
§ 6 再就職制度	21
§ 7 雇用機会均等法	23
§ 8 パートタイマーと派遣社員の雇用状況	24
§ 9 セクシュアル・ハラスメントに関する貴社の状況	26
§ 10 調査結果の要約	29
資料 調査票	35



# 調査の概要

## 1. 調査目的

民間企業で働く女性・男性の姿を把握するとともに、企業の経営者・責任者の方たちが職場における男女共同参画についてどのような意識をもっているのかを調査する。

## 2. 調査内容

- (1) 従業員の募集・採用・就労状況等について
- (2) 従業員の活用(期待する資質・能力等)について
- (3) 育児・介護に関する制度について
- (4) 再就職雇用制度について
- (5) 雇用機会均等法について
- (6) パート・派遣社員の雇用状況について
- (7) セクシュアルハラスメントに関する状況について
- (8) 職場における男女共同参画についてのご意見(自由)

## 3. 調査期間

平成14年2月12日～2月22日

## 4. 調査対象

釧路市内に立地する企業で釧路商工会議所名簿より従業員30名以上の事業所600社を抽出(一部市外立地のため588社に郵送)

30人以上の事業所を対象としたが、結果として市内における従業員数が30人以下の事業所が半数以上あったことから、回答のあったすべての事業所を集計に加えた。

## 5. 調査方法

郵送によるアンケート

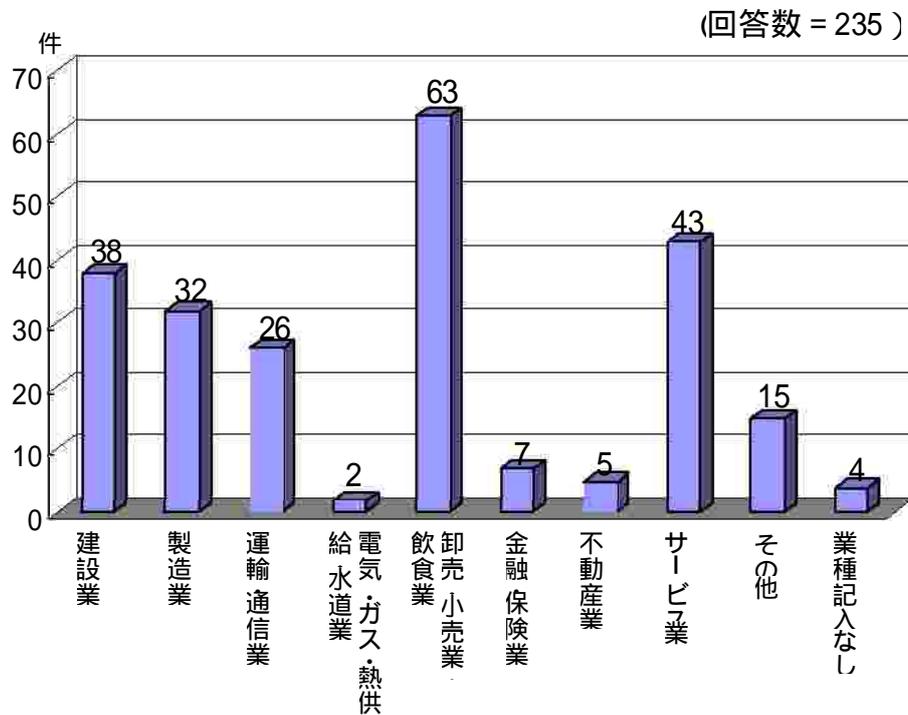
## 6. 回収状況

郵送調査数	有効回収数	有効回収率
588 件	235 件	40%

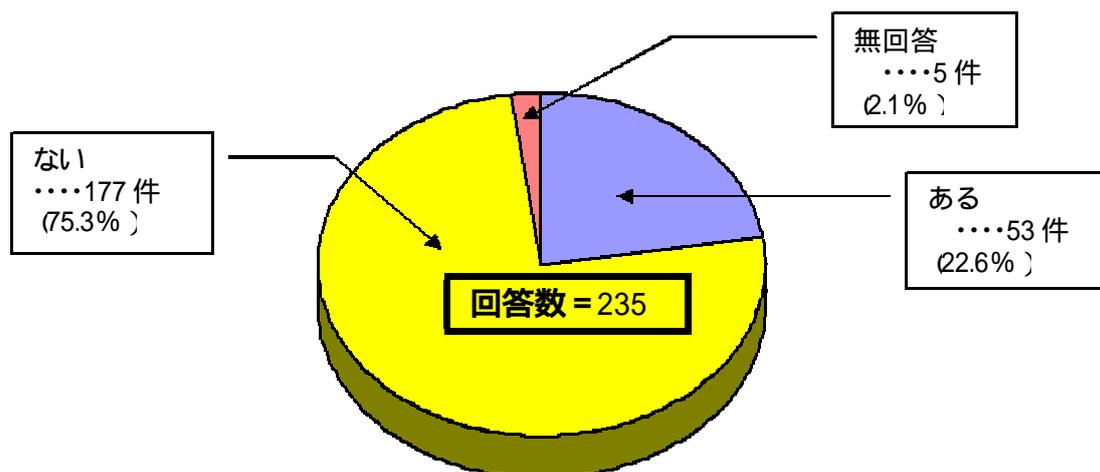


# § 1 回答企業の概要

## (1) 業種別

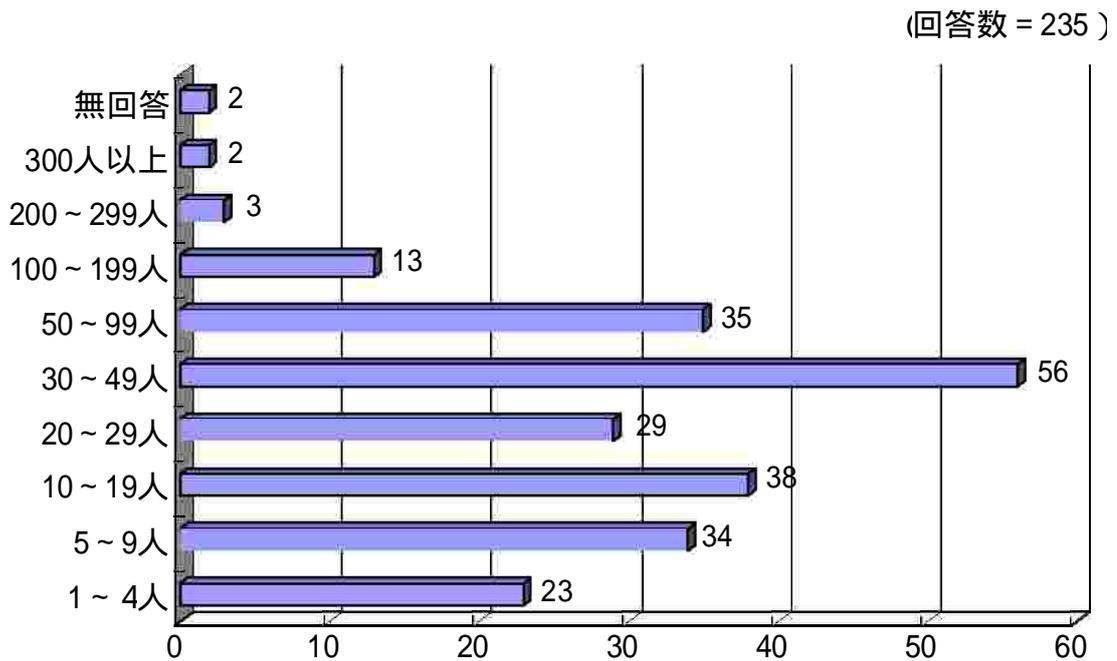


## (2) 労働組合の有無





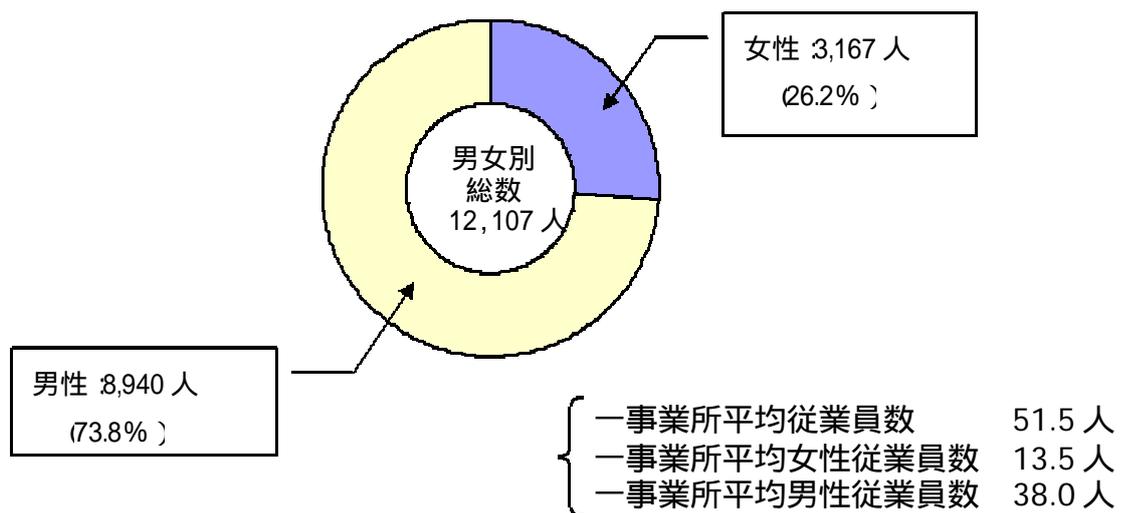
### (3) 従業員規模



### (4) 従業員総数

(ア) 正規従業員の男女別総数と割合

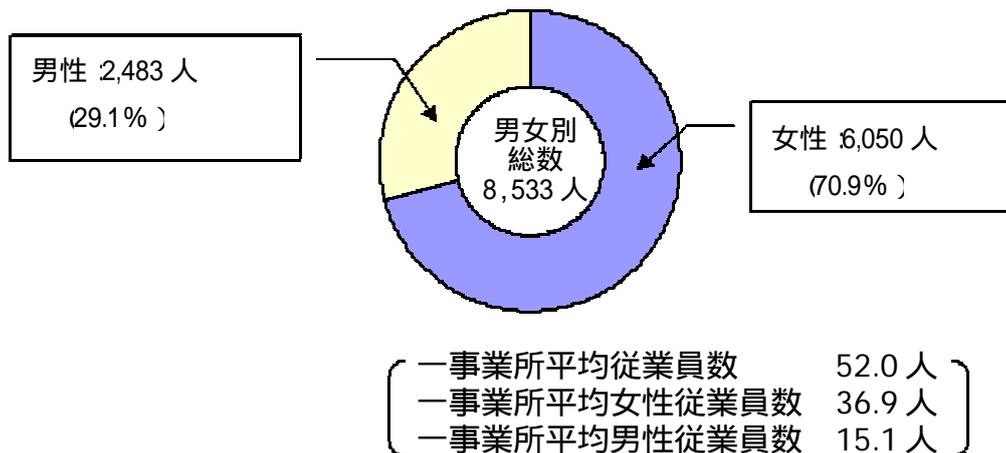
回答数=235



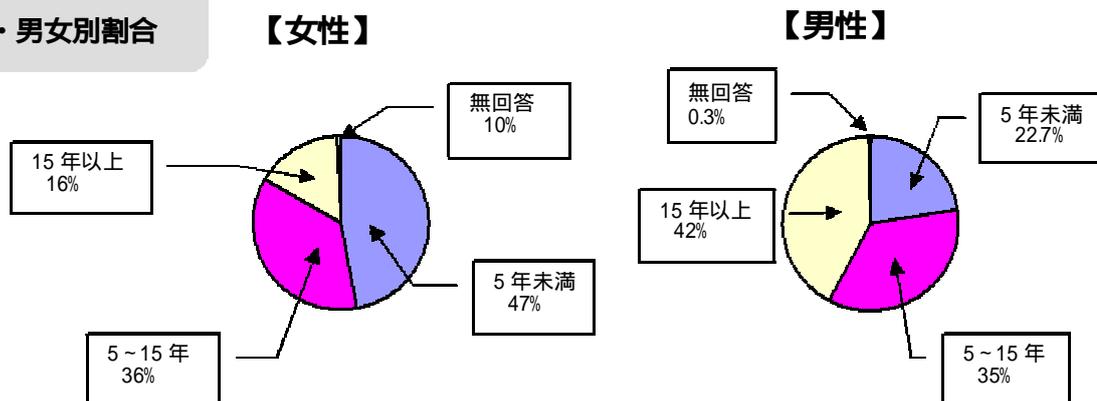


(イ)パート・嘱託・派遣社員等の男女別総数と割合

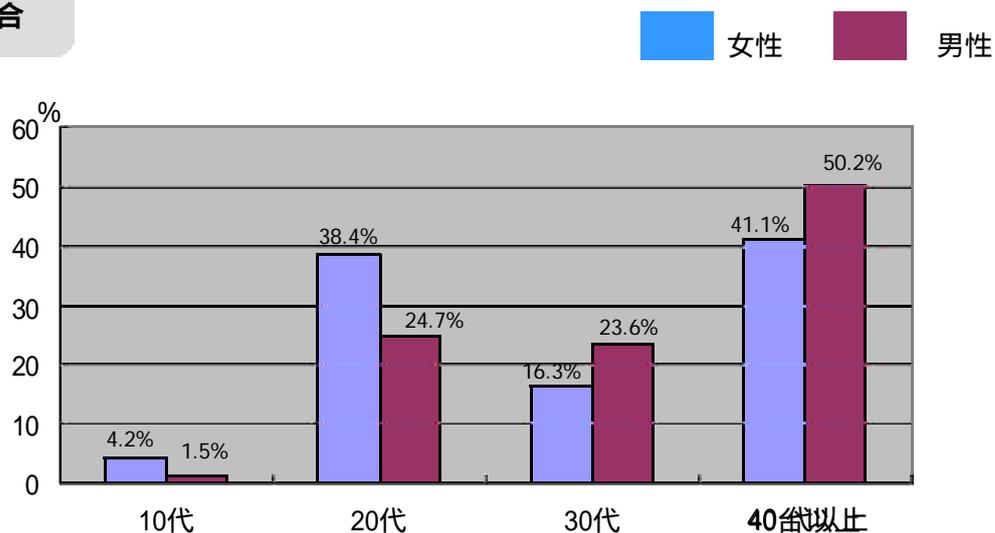
回答数=164



(ウ)正規従業員の勤続年数・男女別割合



(エ)正規従業員の年代・男女別割合



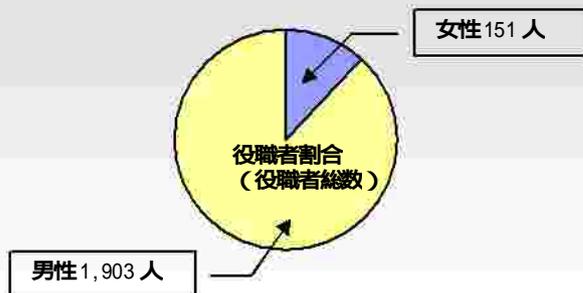


## (5) 係長以上の役職者数

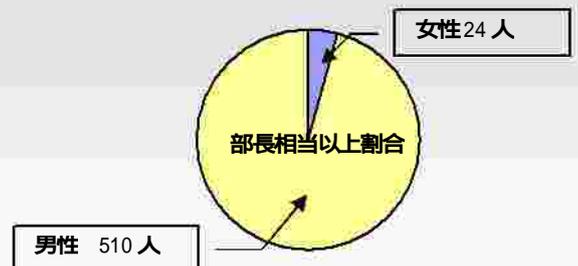
### (ア) 役職者総数と男女別割合

	女性		男性		合計	
正規従業員総数	3,167人	26.2%	8,940人	73.8%	12,107人	100%
総数に占める役職割合	151人	4.8%	1,903人	12.2%	2,054人	17%
部長相当以上	24人	4.5%	510人	95.5%	534人	100%
課長相当	62人	7.5%	768人	92.5%	830人	100%
係長相当	65人	9.4%	625人	90.6%	690人	100%
役職者合計 男女比	151人	7.4%	1,903人	92.6%	2,054人	100%

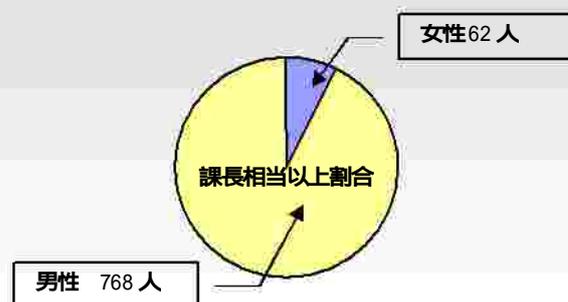
男女別役職者割合(役職者総数)



部長相当以上の男女別割合



課長相当の男女割合



係長相当の男女割合

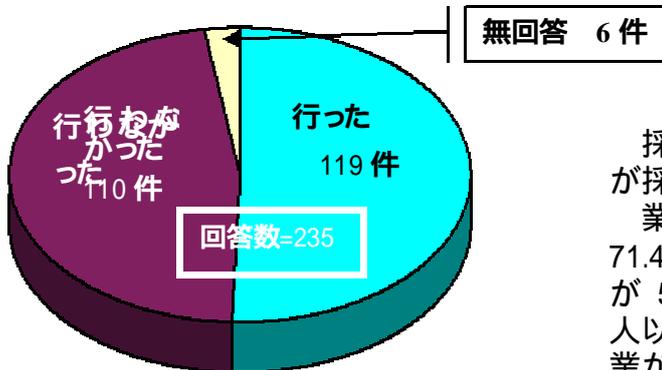




## § 2 従業員の募集・採用状況

### 問 1

貴社では、平成13年度に正規従業員の募集・採用を行いましたか。

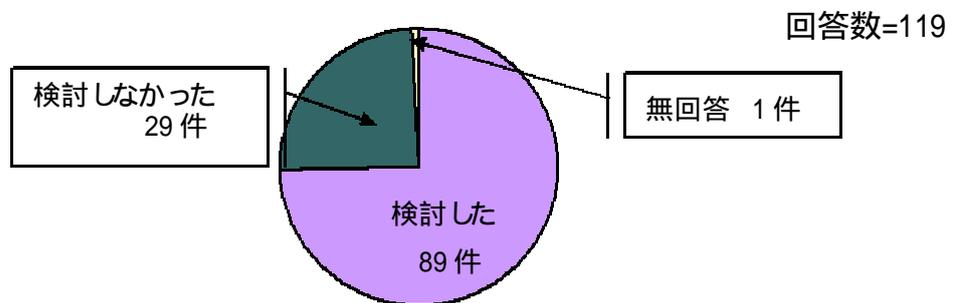


採用状況では、119件(51%)の事業所が採用を行っている。  
業種別にみると、金融・保険業が71.4%、製造業56.3%、卸し・小売・飲食業が55.6%と続き、規模別においても100人以上の企業が76%、50人~99人の企業が63%と続いている。

### 問 1-1

問1で「行った」と回答したなかでの問い

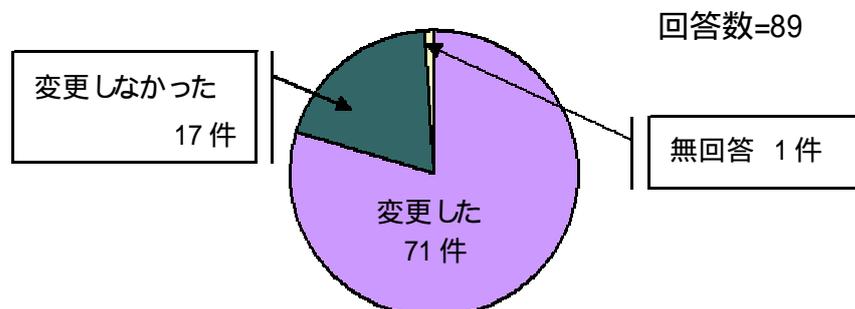
↑平成11年度に男女雇用機会均等法の改正がありました。これを受けて貴社では、募集・採用について検討されましたか。



### 問 1-2

問1-1で「検討した」と回答したなかでの問い

↑募集・採用方法を変更しましたか。

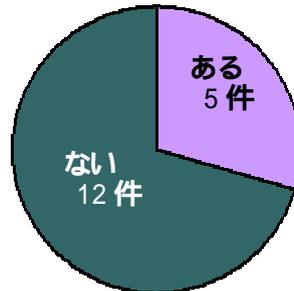




問 1-3

問 1-2 で「変更しなかった」と回答したなかでの問い

¶ 今後変更する予定はありますか。

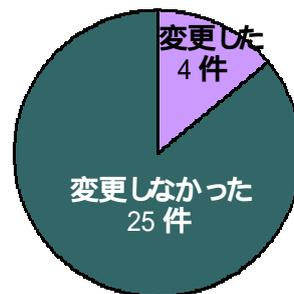


回答数=17

問 1-4

問 1-1 で「検討しなかった」と回答したなかでの問い

¶ 募集採用方法を変更しましたか。



回答数=29

問 1-5

問 1-4 で「変更しなかった」と回答したなかでの問い

¶ 今後変更する予定はありますか。



回答数=25

問 1 の「改正・男女雇用機会均等法」後の募集・採用について聞いたところ、235 事業所のうち、まったく「変更なし」と答えているのは 19 事業所であり、全体の 92%にあたる 216 事業所が募集・採用の方法について何らかの形で検討・変更をしたと答えている。

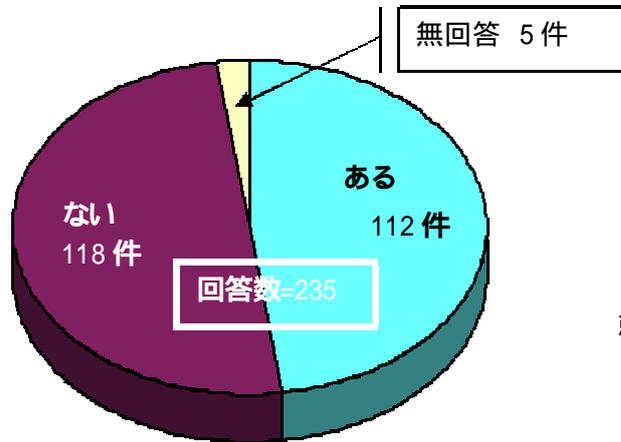
問 1-4、問 1-5 については、改正「均等法」施行時（H11.4）は「検討しなかった」と回答した事業所が、その後、「変更した」のか、もしくは「変更の予定がある」かどうかについて聞いたものである。



## § 3 従業員の就労状況

### 問 2

貴社では、女性を全く配置していない仕事がありますか。

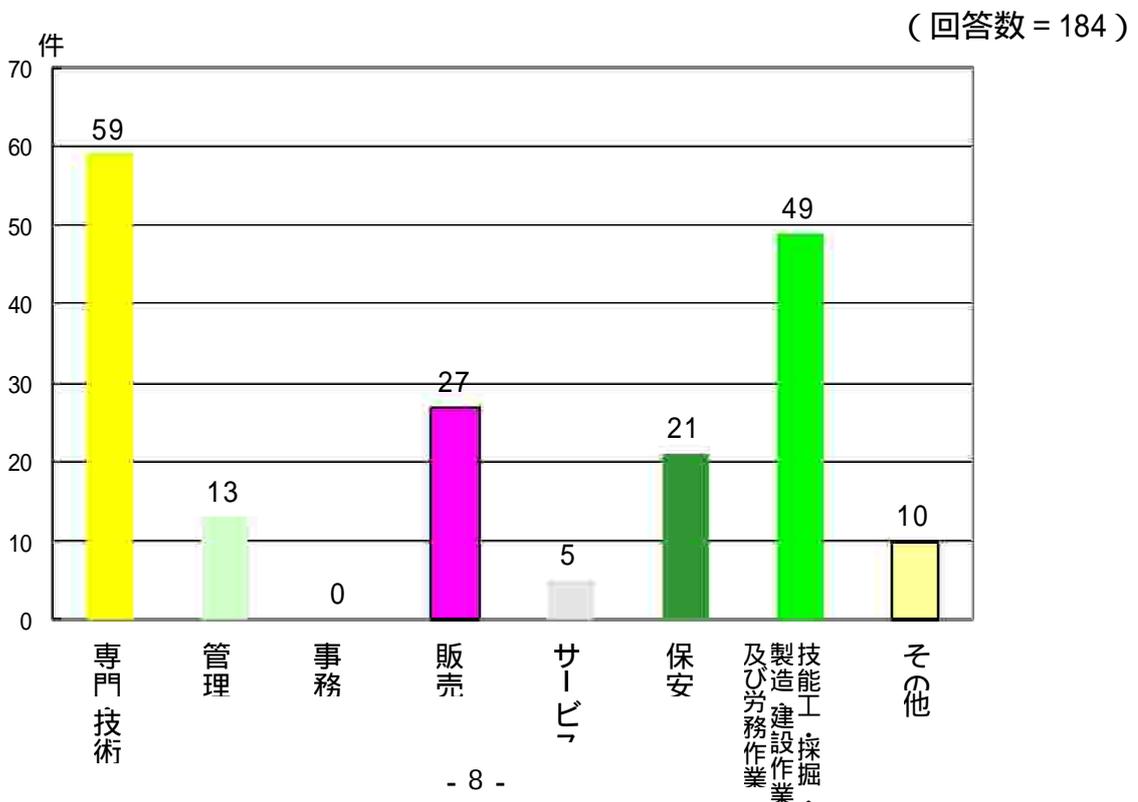


\*ただし、労働基準法の就業制限業務以外

### 問い 2-1 ある

問 2 で「ある」と回答した場合への問い

その職種は何ですか。次の中からあてはまるものすべてを選んで下さい。

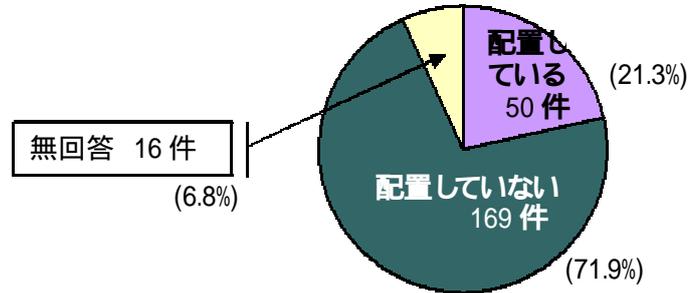




問 2-2

(ふたたび全ての会社に)

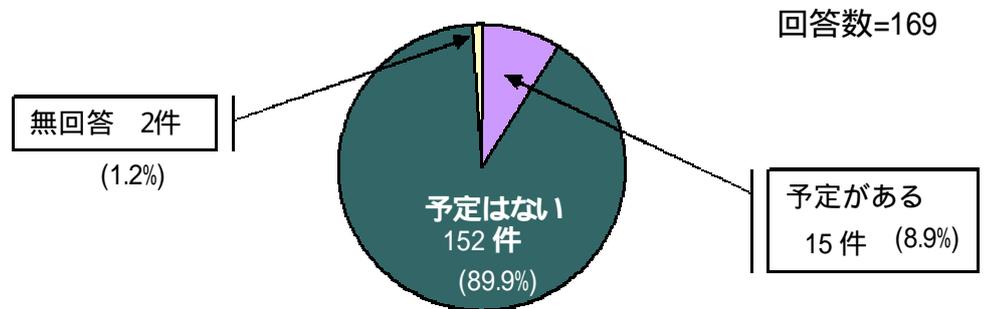
↑ 平成 11 年度から労働基準法が改正され、深夜業や時間外など女性に関する規制が解消されました。貴社では、これを受けて、深夜業など女性を配置していなかった職種や職場へ女性を配置していますか。



問 2-3

問 2-2 で「配置していない」と回答した場合だけ

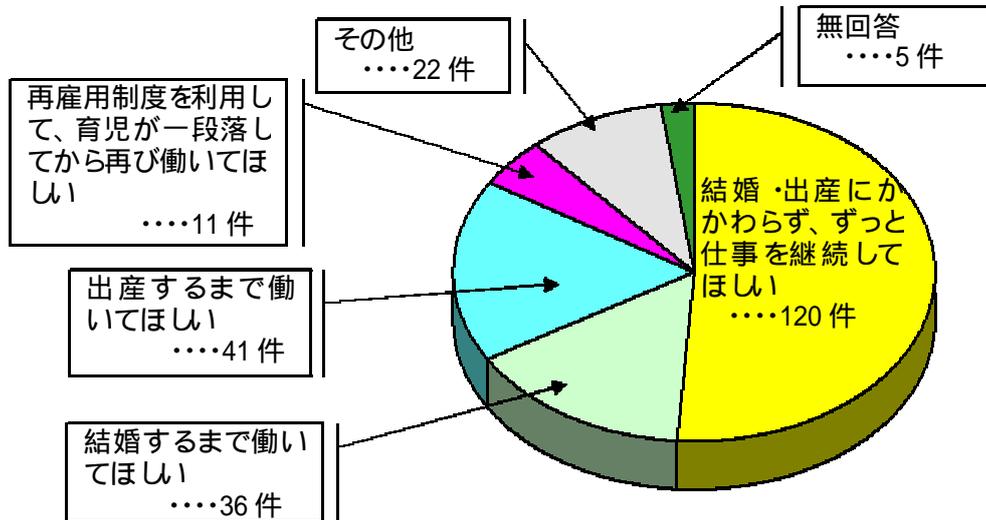
↑ 今後、深夜業や時間外など女性を配置していなかった職種や職場へ女性を配置する予定はありますか。





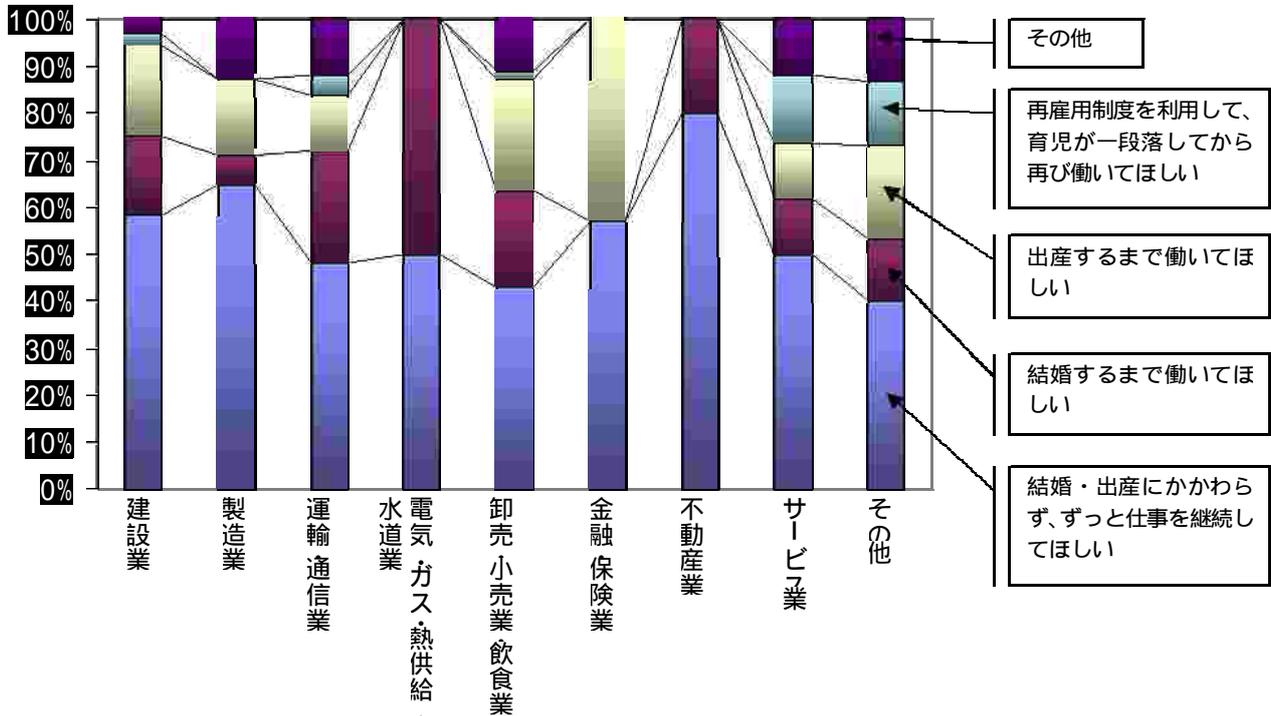
### 問 3

貴社では、女性従業員にいつまで働き続けてほしいと思いますか。貴社の考えに最も近いものを次の中から1つだけ選んでください。



(回答数=235)

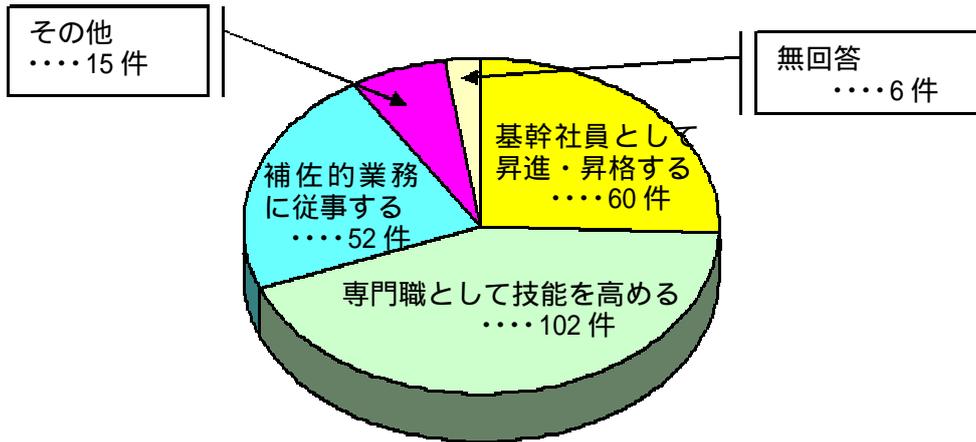
#### 業種別





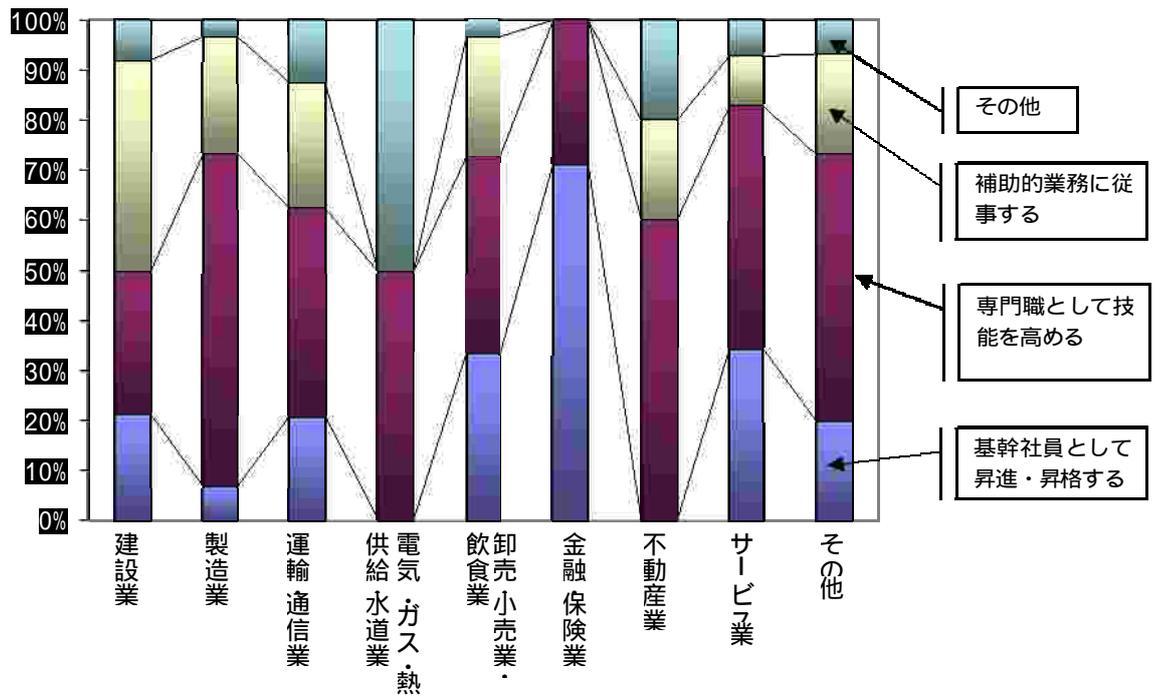
問 4

貴社では、女性従業員にどのように働くことを期待していますか。最も期待している働き方を次の中から1つだけ選んでください。



業種別

(回答数=235)

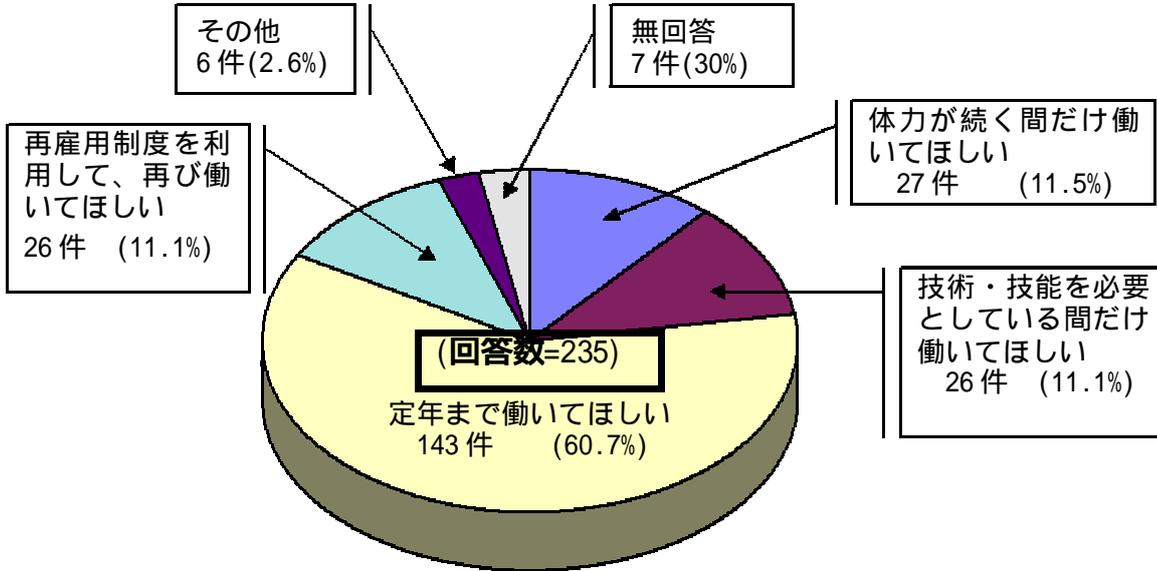


- 1 女性従業員にいつまで働いてほしいかと聞いたところ、「結婚・出産に関らず、ずっと・・・」が 120 件 (51%) で最も多く、「結婚するまで」が 36 件 (15.3%) と続く。
- 1 女性従業員に期待する働き方について聞いたところ、「基幹社員・専門職として」との回答が全体の 162 件 (69%) で「補助職として」の 52 件 (23%) と続き、業種別に見ても同様の傾向にある。



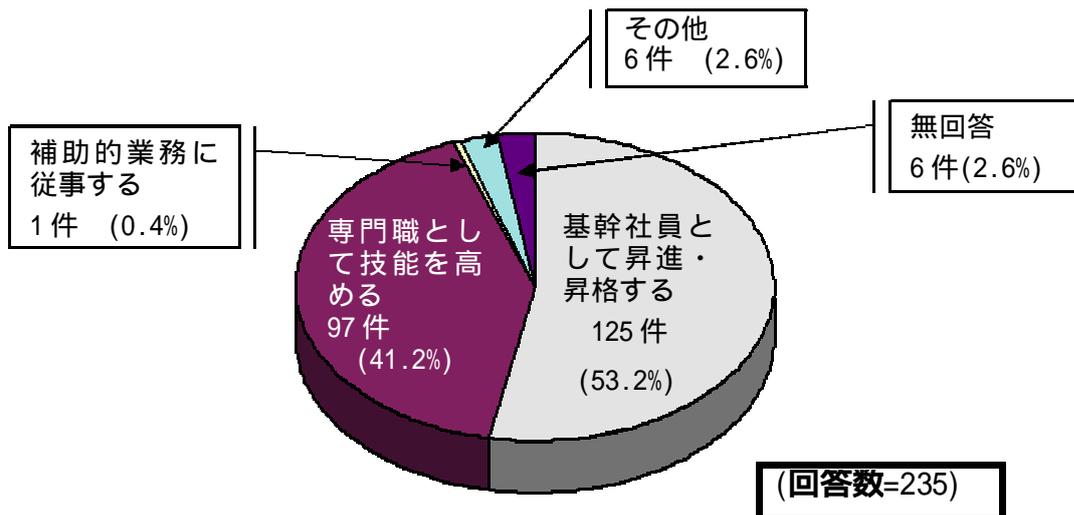
問 5

貴社では、男性従業員にいつまで働き続けてほしいと思いますか。貴社の考えに最も近いものを次の中から1つだけ選んでください。



問 6

貴社では、男性従業員にどのように働くことを期待していますか。最も期待している働き方を次の中から1つだけ選んでください。





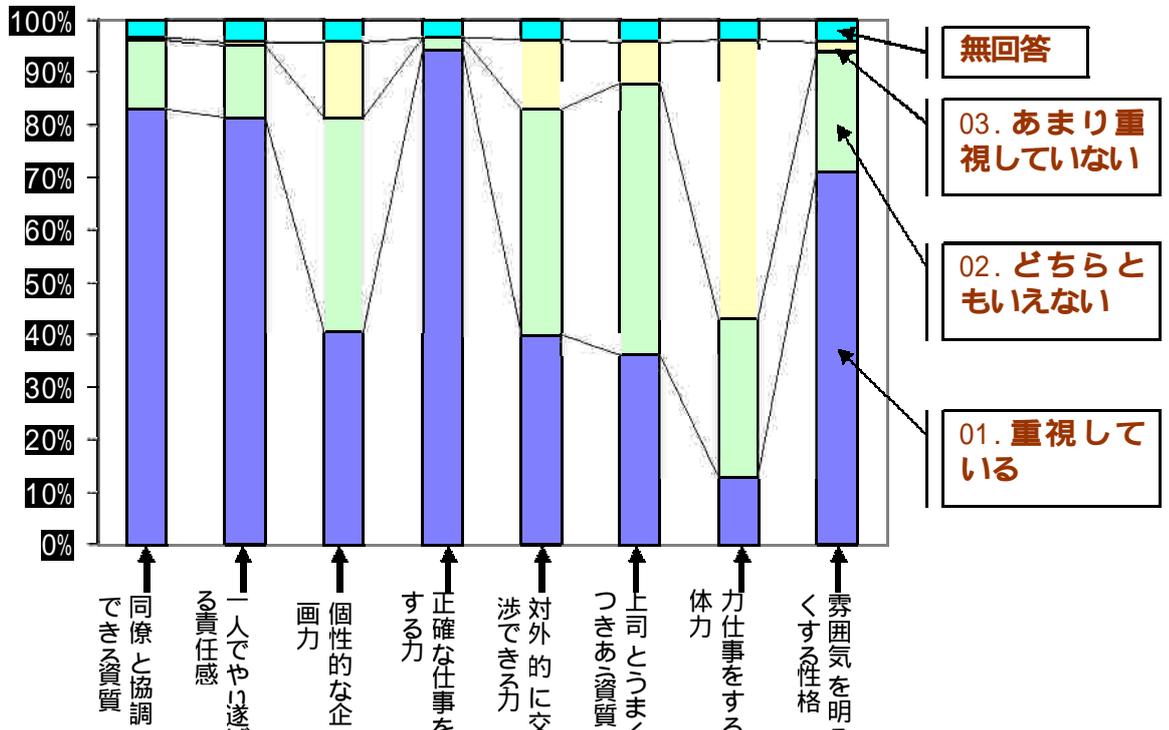
# § 4 従業員に期待する資質・能力

## 問 7

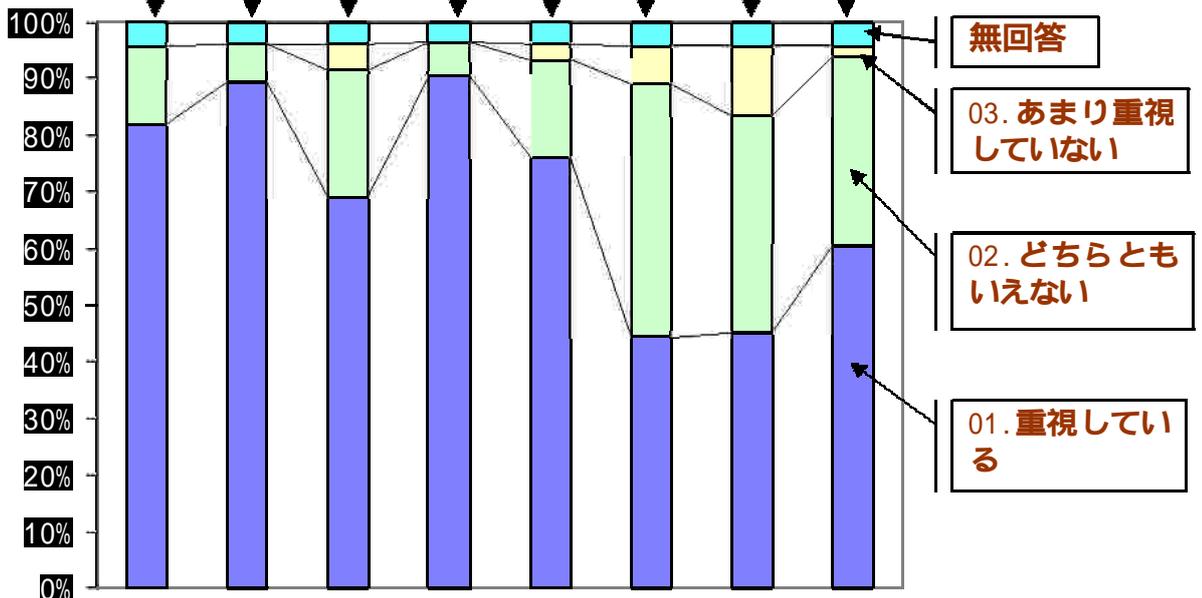
貴社では、従業員に対してどのような資質や能力を期待していますか。女性と男性それぞれ各項目ごとにあてはまるものを1つずつ選んでください。

01. 重視している      02. どちらともいえない      03. あまり重視していない

女性に期待する資質・能力



男性に期待する資質・能力





期待する資質・能力について聞いたところ、

男女とも正確な仕事・・・【女性 94%・男性 91%】  
協調性・・・【女性 83%・男性 82%】  
責任感・・・【女性 81%・男性 89%】

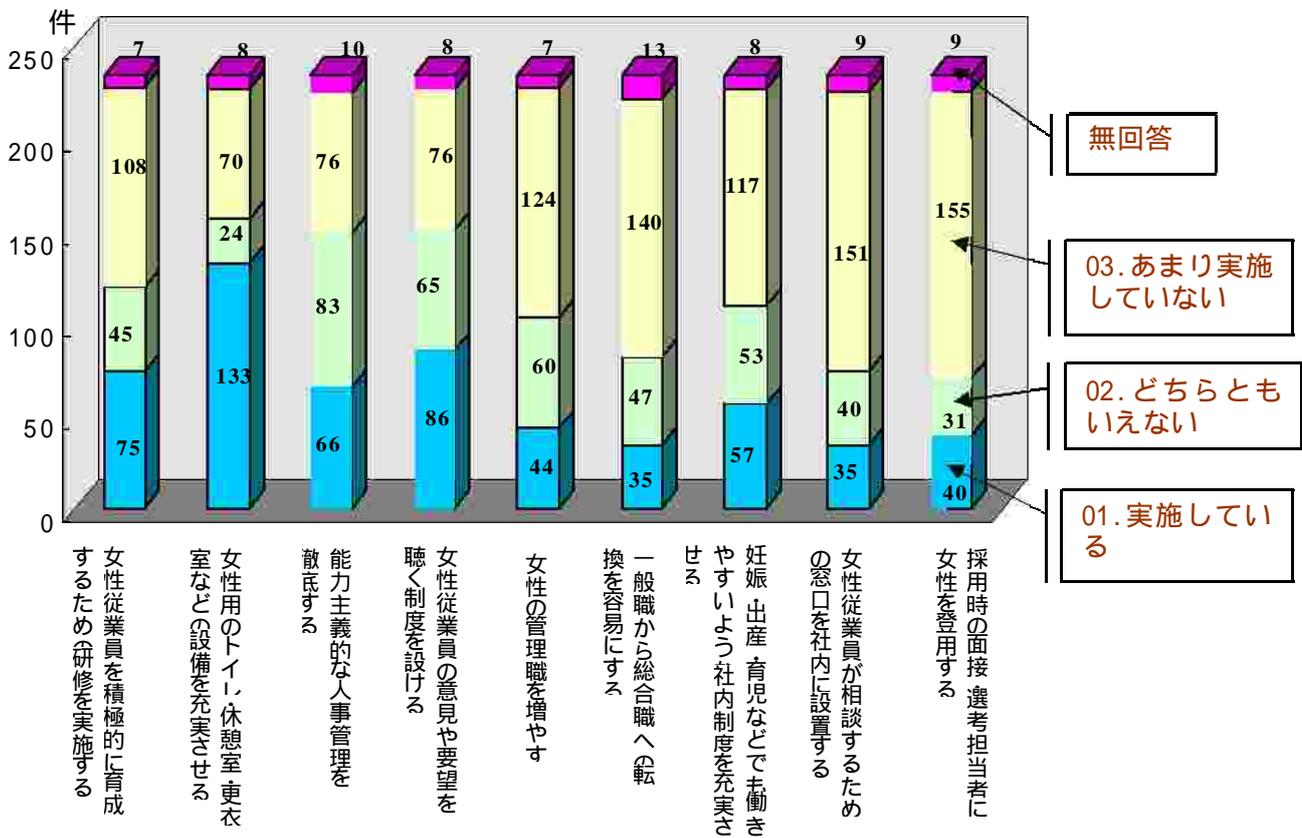
の回答が高い。

企画力については・・・【女性 41%、男性 69%】  
と期待度に差が出ている。

### 問 8

女性従業員が働く環境についてお伺いします。次の事柄の実施状況について、貴社ではどのようになっていますか。あてはまるものを1つずつ選んでください。

01. 実施している    02. どちらともいえない    03. あまり実施していない



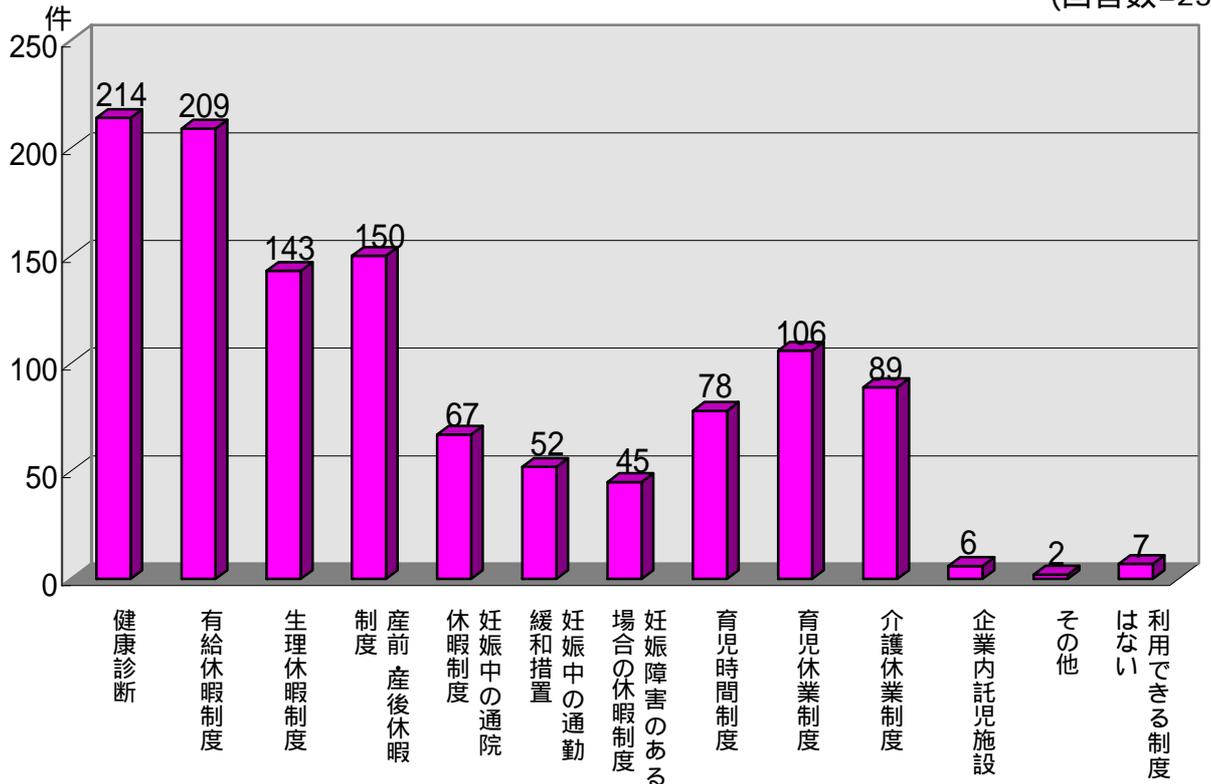


# § 5 育児や介護に関する制度等

問 9

貴社において、女性従業員が利用できる制度はなんですか。次の中からあてはまるものをすべて選んでください。

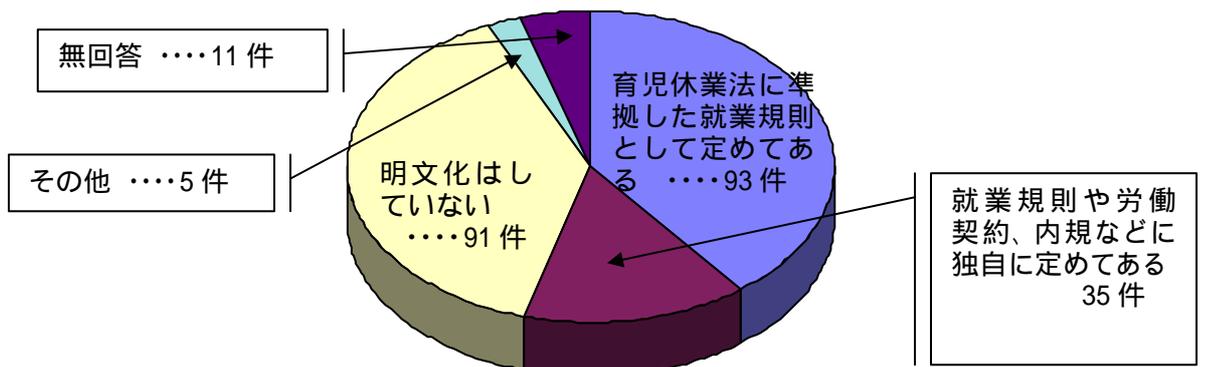
(回答数=235)



その他記載：パートのみの職場で諸制度はないがその都度、相談で決める（1事業所）

問 10

貴社では、育児休業制度を就業規則などで規定していますか。

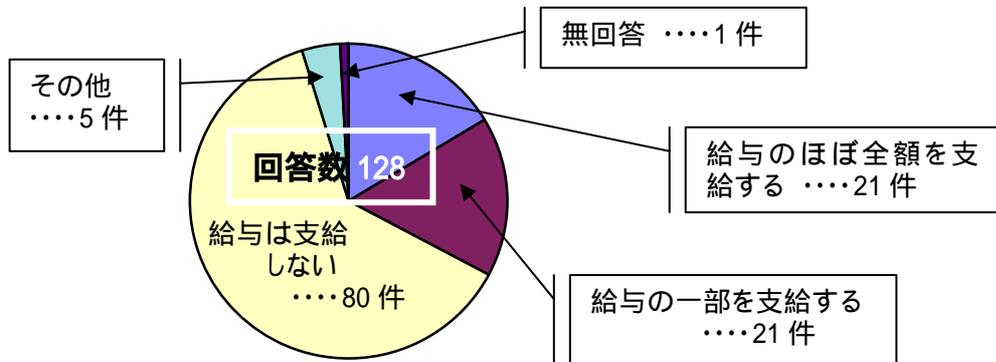




問 10-1

問 10 で「01、02」で定めてであると回答した場合だけ

↑ 育児休業期間中に給与の支給はありますか。(雇用保険から支給される育児休業給付金は除く)

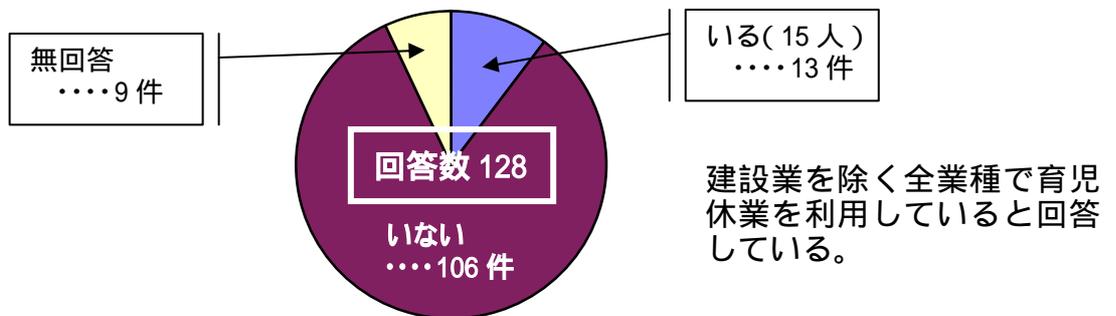


問 10-2

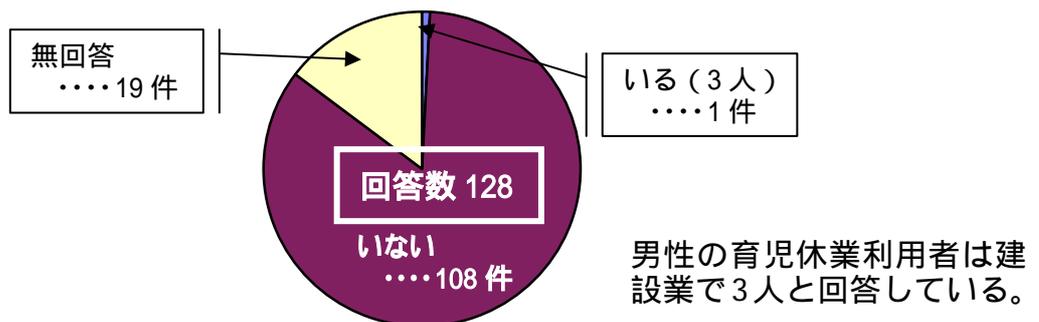
問 10 で「01、02」で定めてであると回答した場合だけ

↑ 貴社では、平成 11 年 4 月 1 日から平成 13 年 12 月末の期間に、実際に育児休業を取得(利用)した人はいましたか。

(1) 女性



(2) 男性

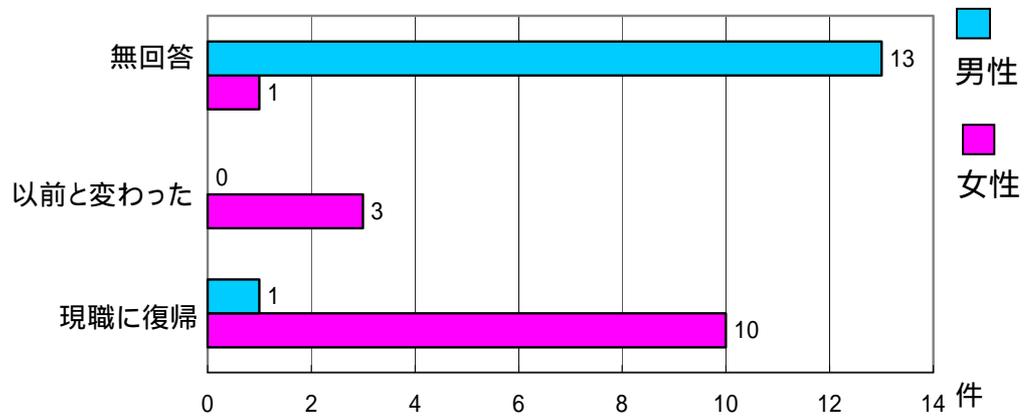




問 10-3

問 10-2 の(1)、(2)いずれかで「01 いる」と回答した場合だけ

復職後の配置は同じでしたか。変わりましたか。



問 10-4

問 10-3 の(1)、(2)いずれかで「02 以前と変わった」と回答した場合だけ

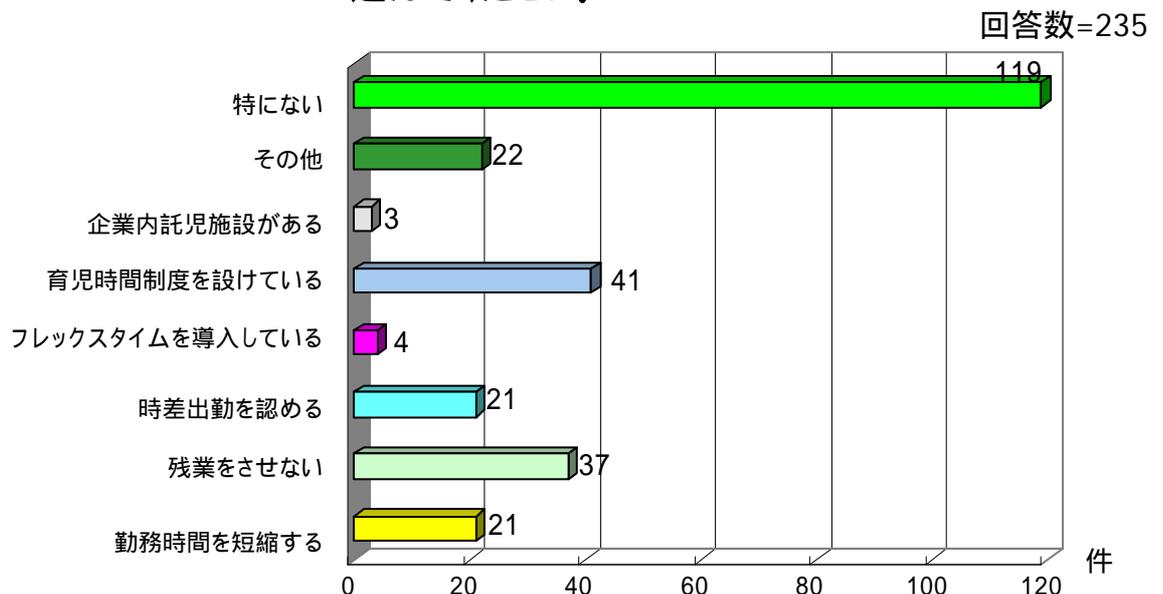
復職後の配置の変更はどのように決めましたか。

問10-4については、復職後の配置変更についての回答が男女合わせて3件であった。うち1件が本人の希望を配慮して会社が決定、その他は回答2件となっている。

(ふたたび全ての会社に)

問 11

貴社では、生後一年に満たない子どもを持つ女性の正社員に対して、特別な配慮がなされていますか。次の中から当てはまるものをすべて選んでください。



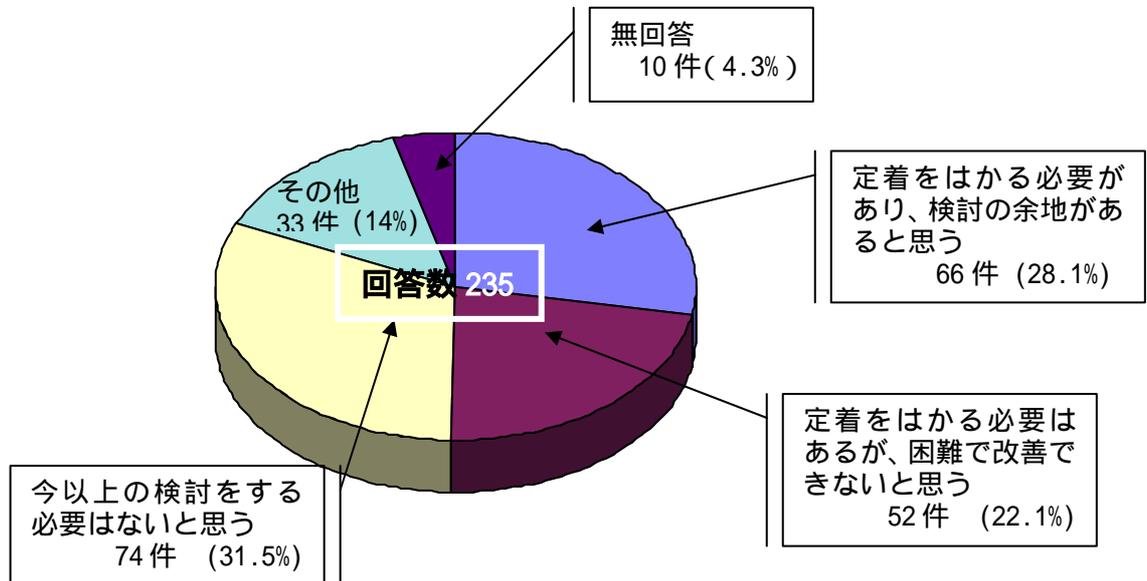
その他記載 職場復帰プログラム制度がある(1事業所)



(ふたたび全ての会社に)

問 12

貴社では、育児休業法の今後についてどうお考えですか。

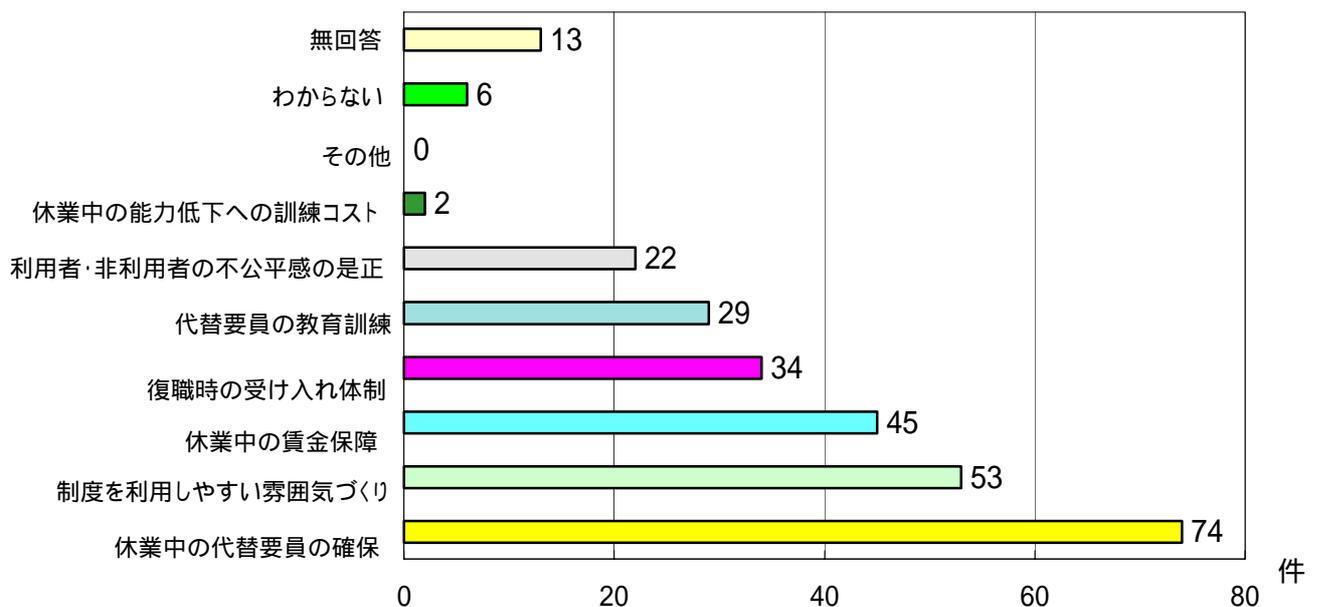


問 12-1

問 12で「01と02」で定着をはかる必要があると回答した場合だけ

今後、育児休業を定着させるために、特に大切だと思われるものは何ですか。次の中から主なものを3つまで選んでください。

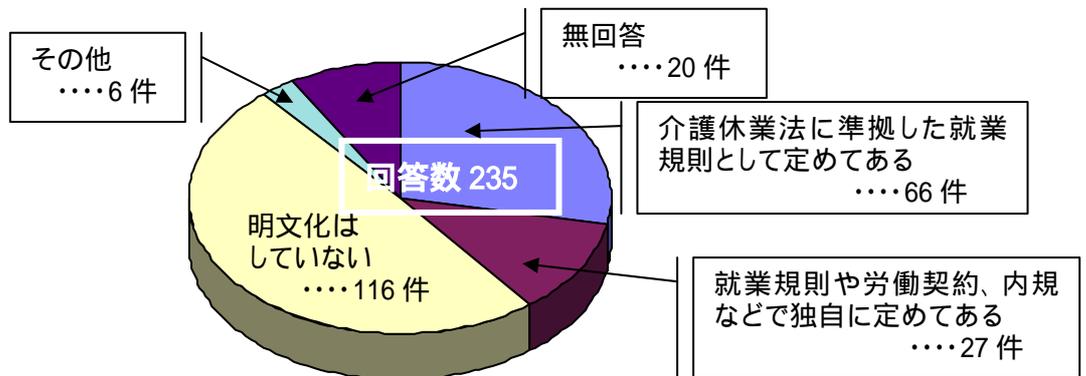
(回答数=118)





問 13

貴社では、介護休業制度を就業規則などで規定していますか。

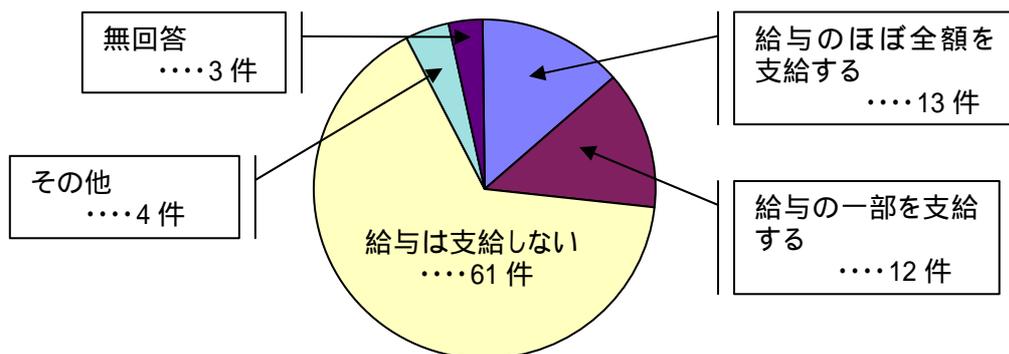


問 13-1

問 13 で「01、02 定めてある」と回答した場合だけ

¶ 介護休業期間中に給与の支給はありますか。(雇用保険から支給される介護休業給付金は除く)

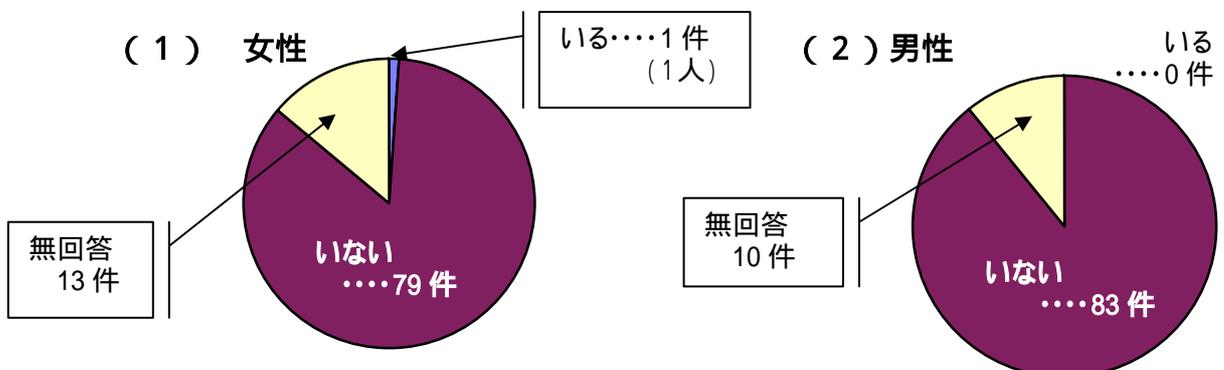
回答数=93



問 13-2

問 13 で「01、02 定めてある」と回答した場合だけ

¶ 貴社では、平成 12 年 4 月 1 日から平成 13 年 12 月末日までに、実際に介護休業制度を取得(利用)した人はいましたか。いた場合は ( ) 内にその人数をご記入ください。



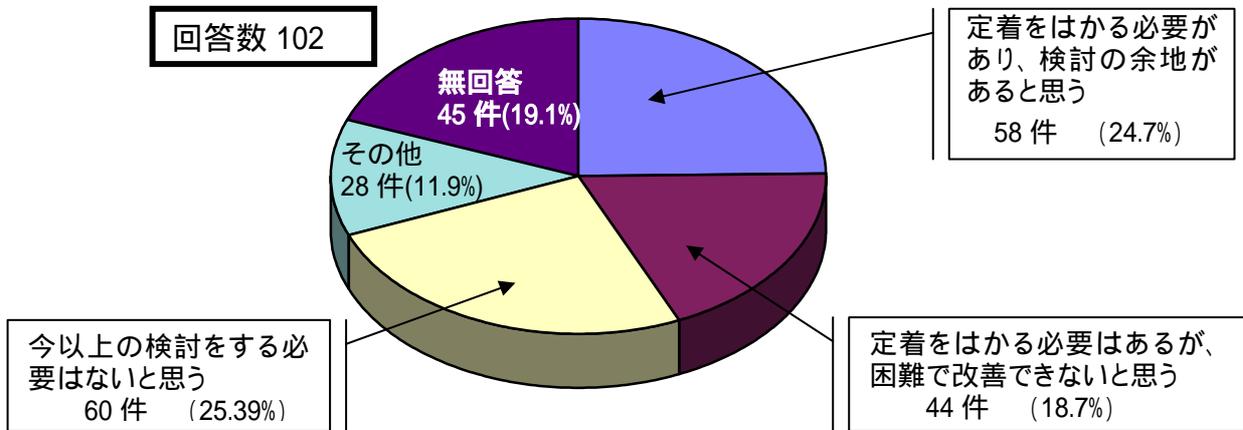
問 13-3 復職後の配置については、女性の1件が現職復帰と回答している。

問 13-4 復職後の配置はどのように決めたのかについては解答なし。



問 14

貴社では、介護休業法の今後についてどうお考えですか。

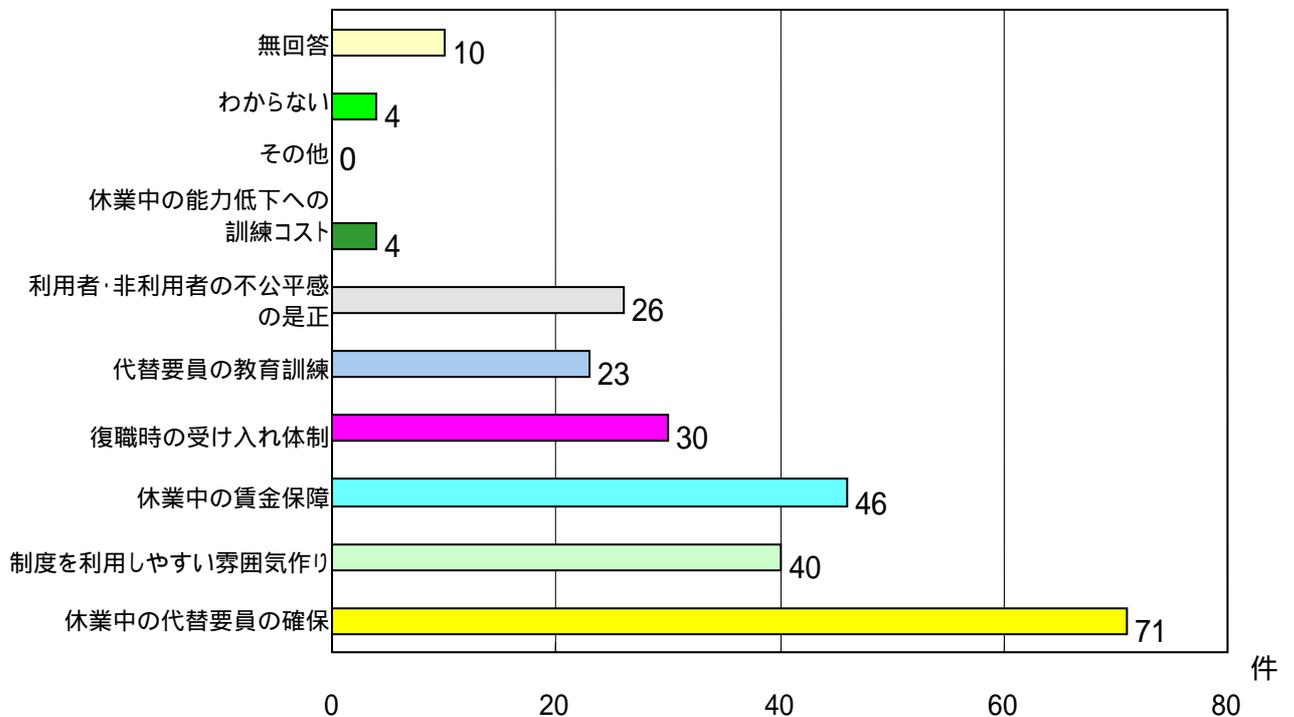


問 14-1

問 14で「01、02 定着をはかる必要がある」と回答した場合だけ

今後、介護休業制度を定着させるために、特に大切だと思われるものは何ですか。次の中から主なものを3つまで選んでください。

総数 102

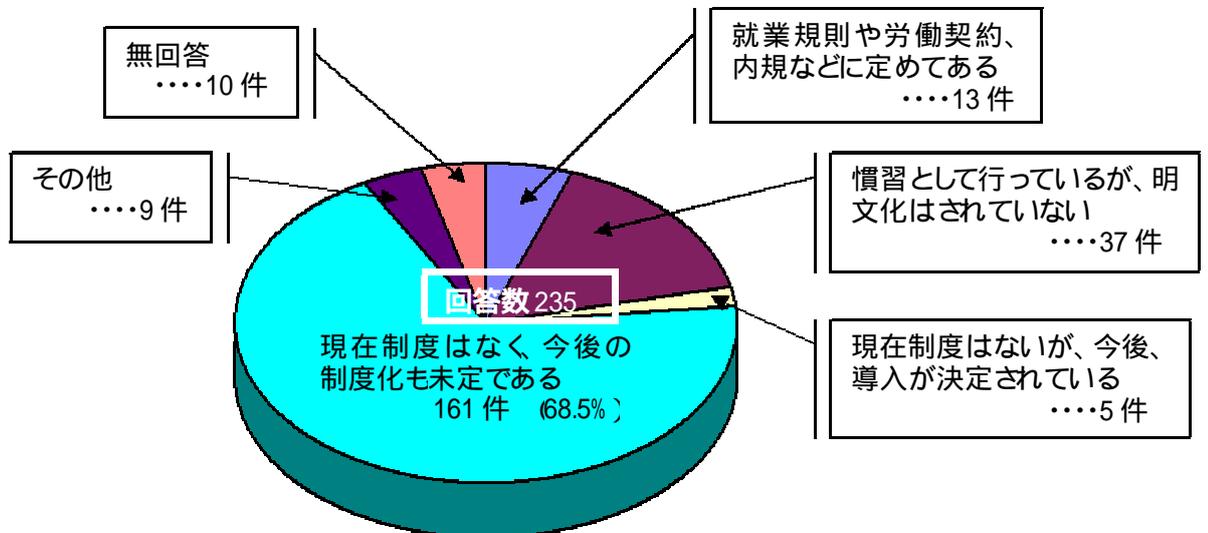




## § 6 再就職制度

### 問 15

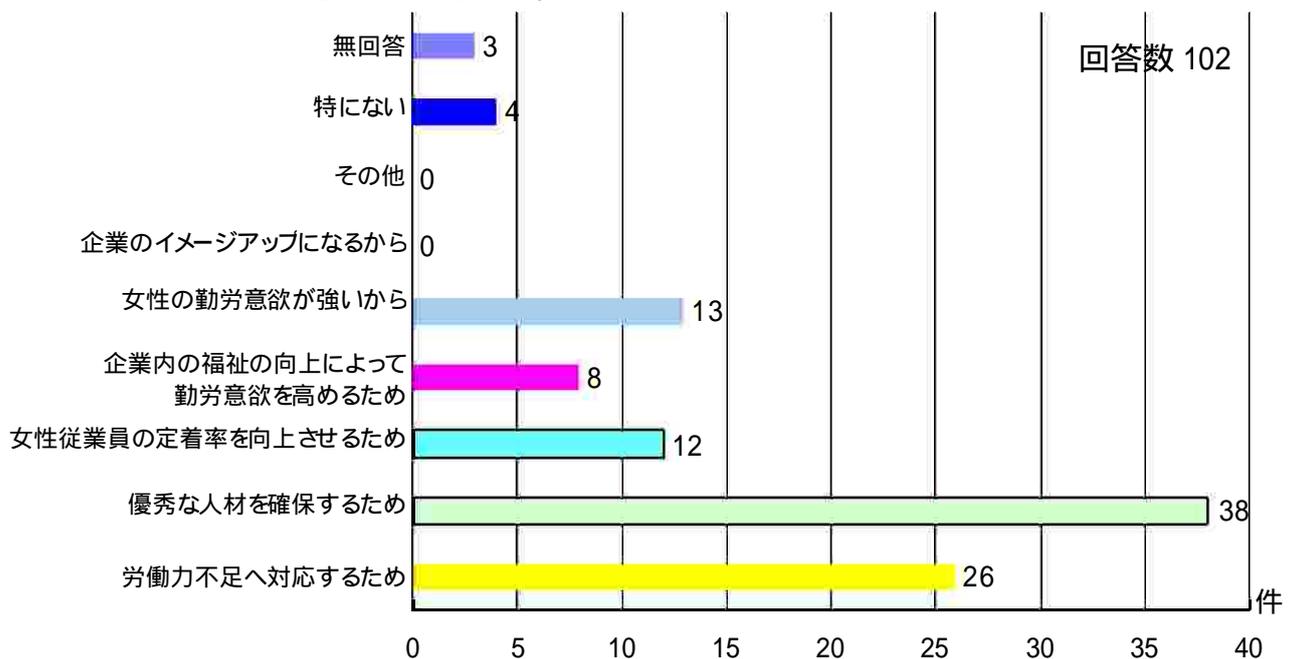
貴社では、結婚・育児・介護などで退職した社員が、その後再就職を希望した場合について就業規則などで規定していますか。



### 問 15-1

問 15 で 01 定めてある、もしくは 02 慣習として行っている」と回答した場合だけ

↑ 貴社では、再就職雇用の制度を設けている理由は何ですか。次の中から特に女性の再就職雇用に関して、主なものだけ3つまで選んでください。

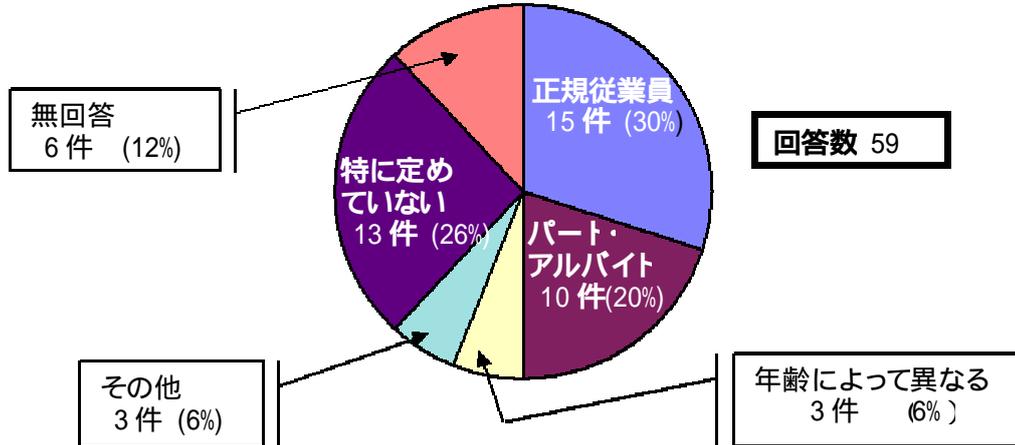




問 15-2

問 15 で「01 定めてある」もしくは「02 慣習として行っている」と回答した場合だけ

¶ 女性従業員の再就職後の配置（正規職員・パートの別）はどうなりますか。次の中から 1 つだけ選んでください。



その他の記載

退職前の職位、職種によって決める  
正規かパートを本人希望で決める

(1 事業所)  
(1 事業所)





## § 7 雇用機会均等法

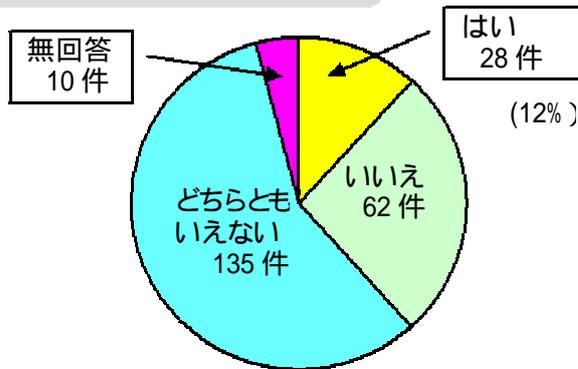
(ふたたび全ての会社に)

### 問 16

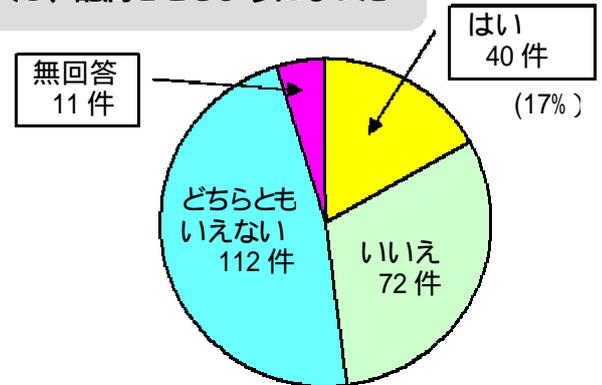
改正男女雇用機会均等法の施行以降、貴社では雇用上的変化がありましたか。それぞれについて、該当するものに をつけてください。

回答数=235

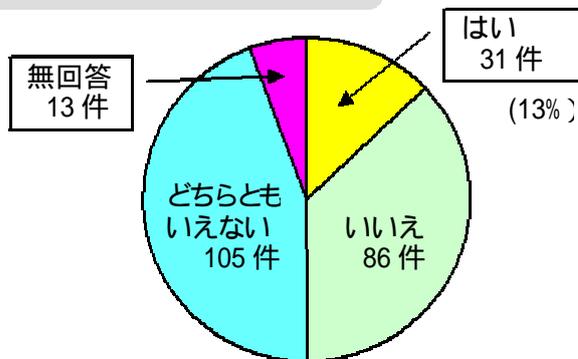
(1) 女性を積極的に採用しようとするようになった



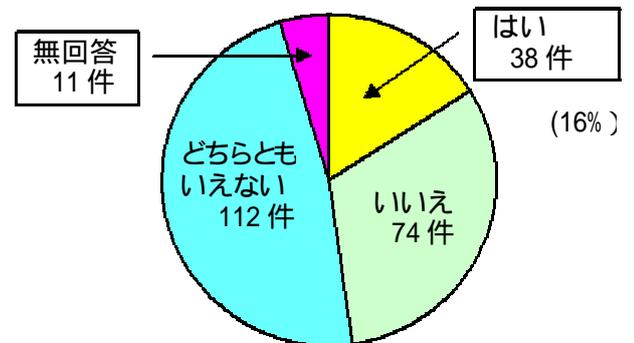
(2) 従来に比べて女性の職域を拡大し、配属させるようになった



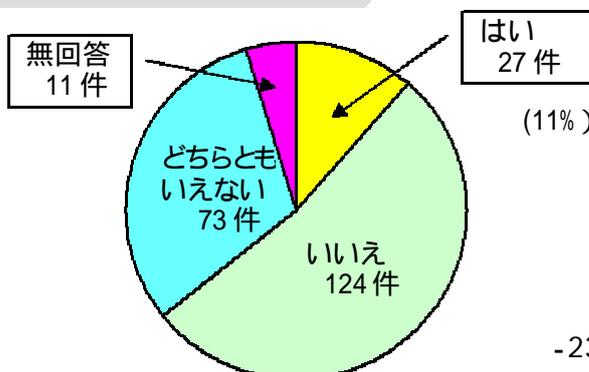
(3) 女性を対象として教育訓練を実施してきた



(4) 女性の昇進の機会を増やし、登用を図るようになってきた



(5) 女性の管理職が増えた



平成11年「改正・男女雇用機会均等法」の施行以降の変化については、職域の拡大が17%で最も多く、女性の昇進機会の増が16%と続き、「教育訓練の充実」13%、「女性の積極採用」12%、「管理職の増」11%の順となっている。

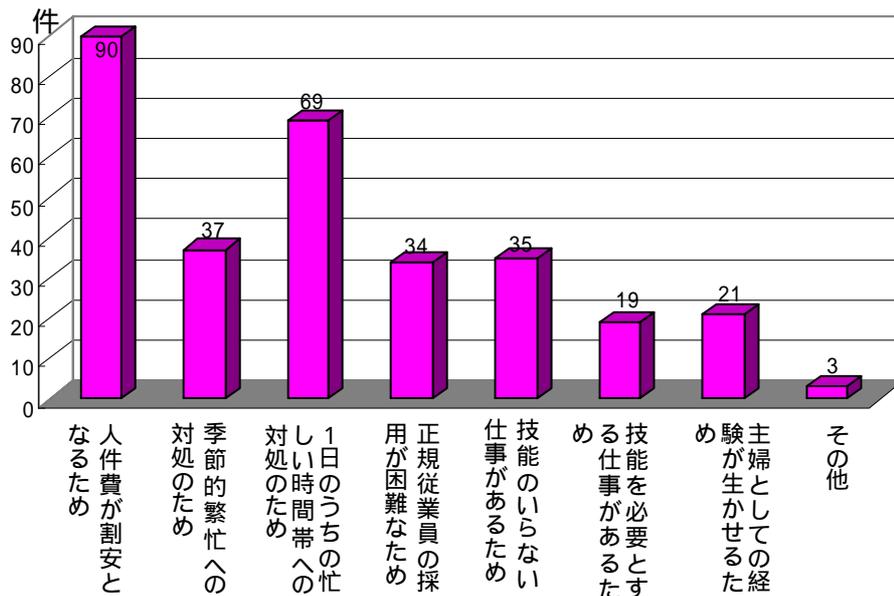


## § 8 パートタイマーと派遣社員の雇用状況

### 問 17

女性パートタイマーがいる会社にお伺いします。女性パートタイマーを必要とする理由は何ですか。次の中からあてはまるものをすべて選んでください。

回答数 164

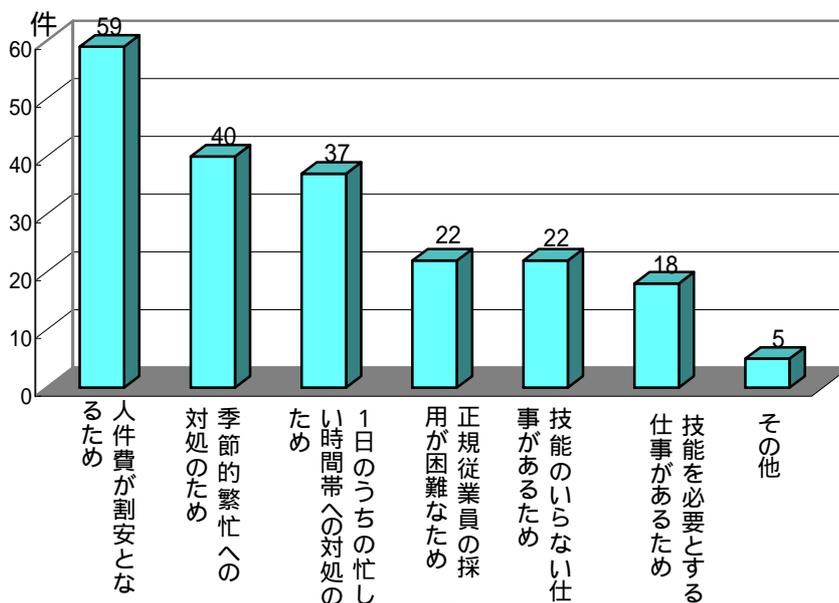


### 問 17-1

男性パートタイマーがいる会社にお伺いします。

男性パートタイマーを必要とする理由は何ですか。次の中からあてはまるものをすべて選んでください。

回答数 164

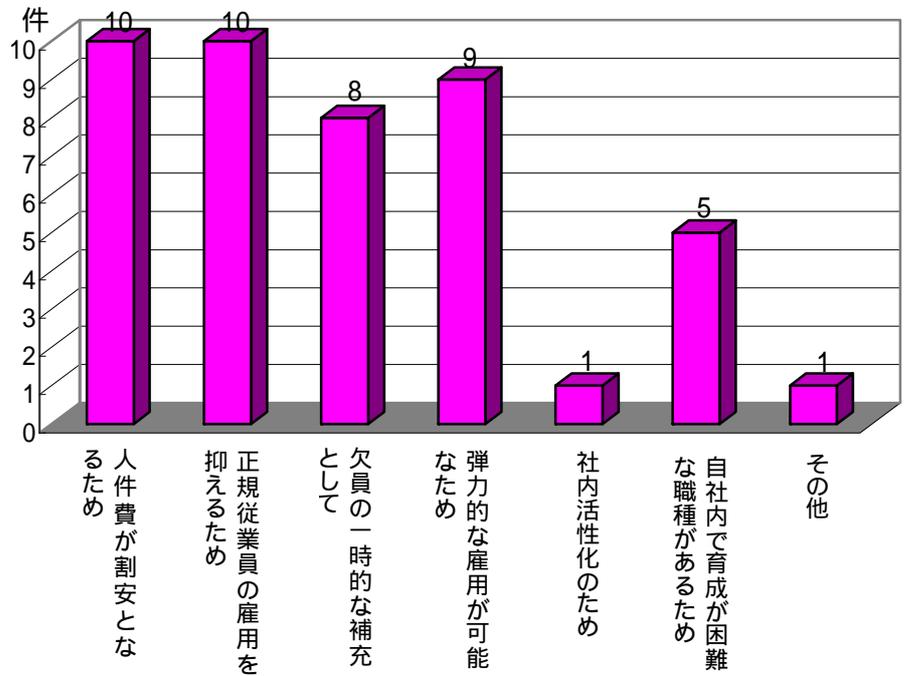


その他記載 定年退職後の再雇用制度のひとつとして採用（1事業所）



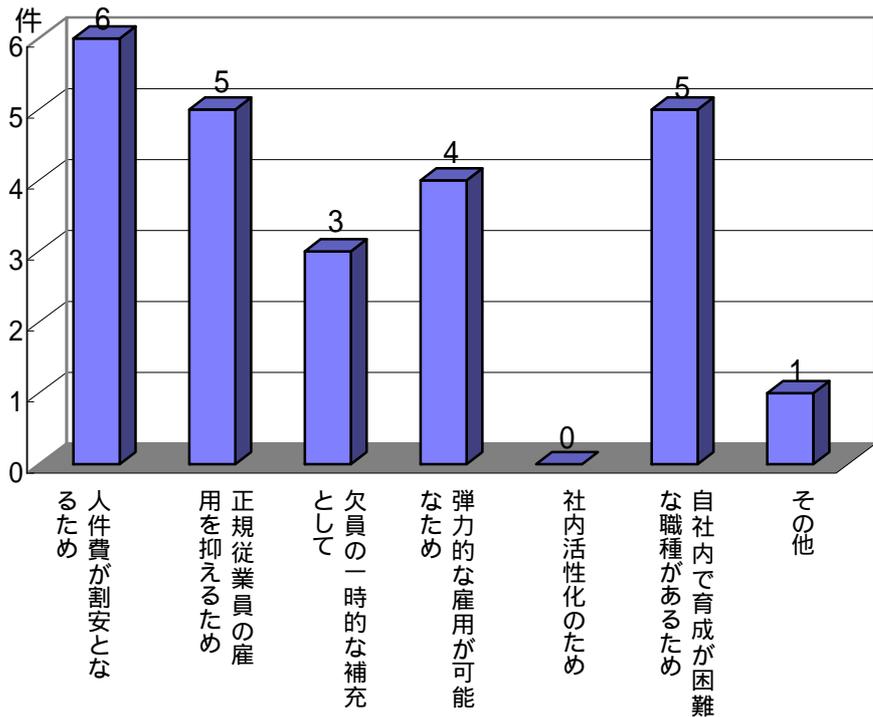
**問 18**

女性派遣社員がいる会社にお伺いします。女性派遣社員を必要とする理由は何ですか。次の中からあてはまるものをすべて選んでください。



**問 18-1**

男性派遣社員がいる会社にお伺いします。男性派遣社員を必要とする理由は何ですか。次の中からあてはまるものをすべて選んでください。

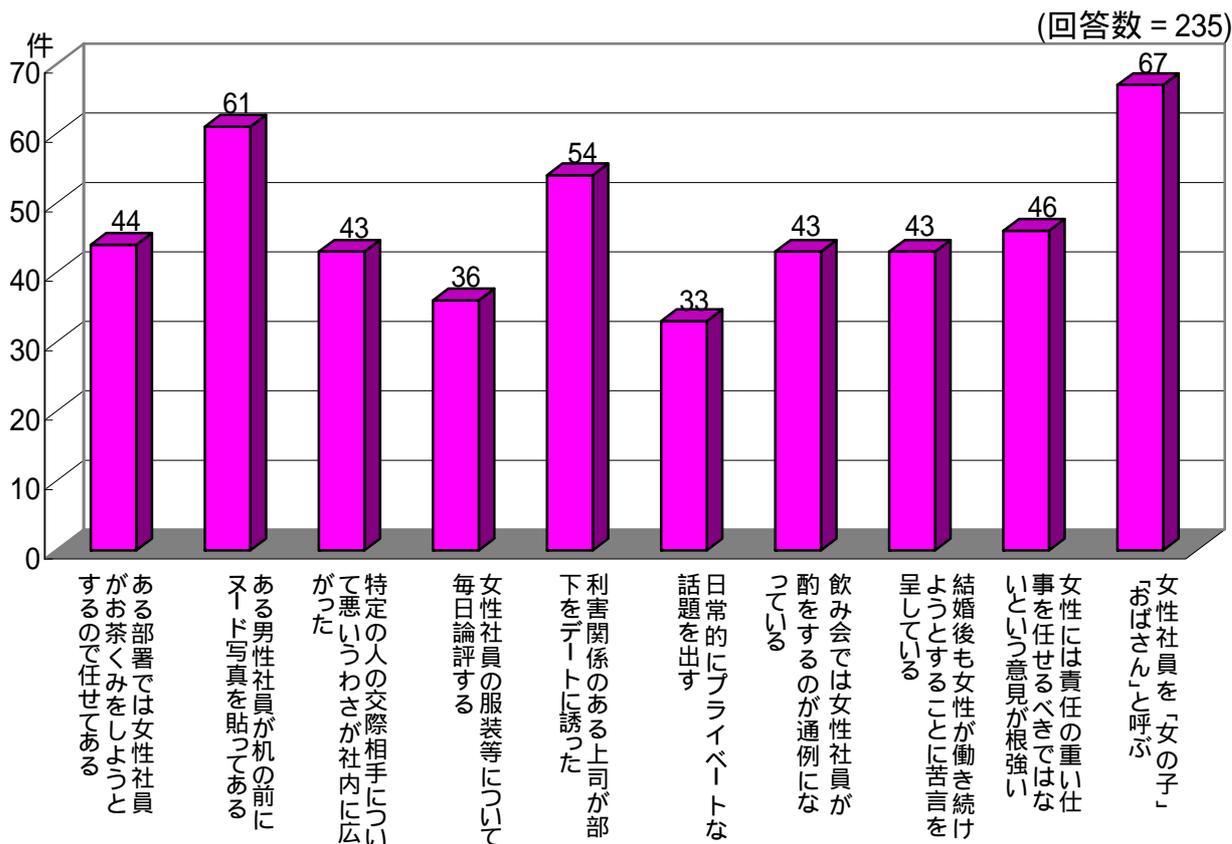




## § 9 セクシュアル・ハラスメントに関する貴社の状況

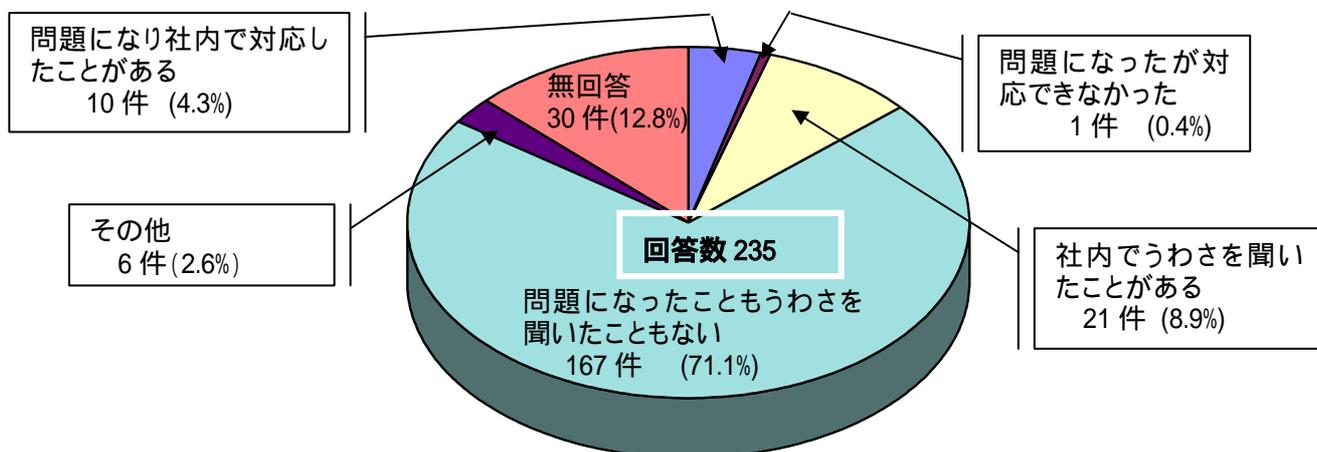
### 問 19

次のことからのうち、「社として対応すべき問題だ」と思われるのはどれでしょうか。あてはまるものをすべて選んでください。



### 問 20

貴社では、セクシュアル・ハラスメントが社内で問題になったことがありますか。





問 21

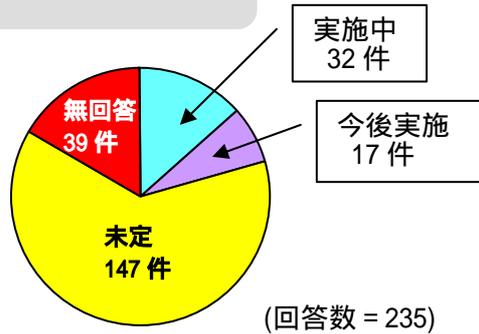
貴社では、セクシュアル・ハラスメント防止に向けて、現在実施している、もしくは今後の実施を考えている取り組みがありますか。次のそれぞれの項目で当てはまるものを選んでください。

01. 現在実施している

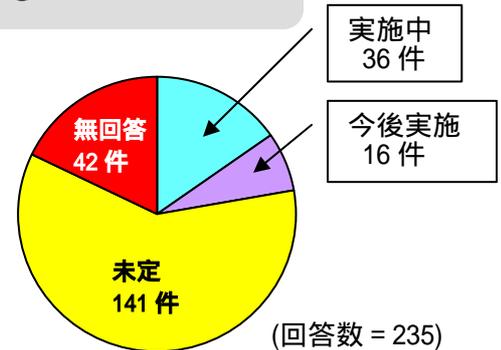
02. 今後実施を考えている

03. 今後も未定である

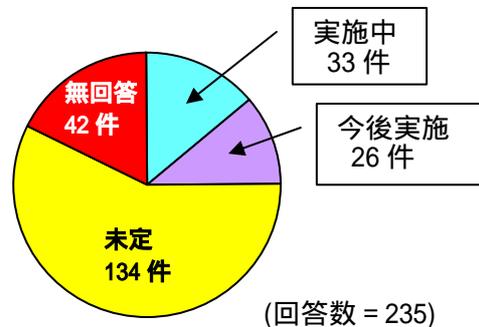
(1) 社として指針を独自に定める



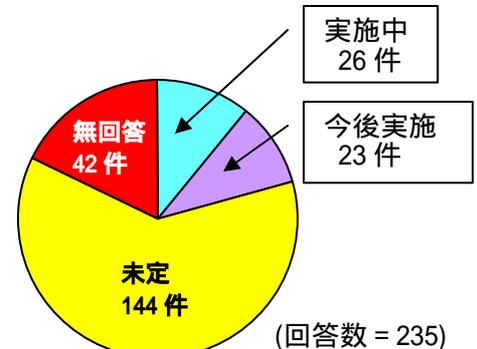
(2) パンフレット等資料を配布し、周知する



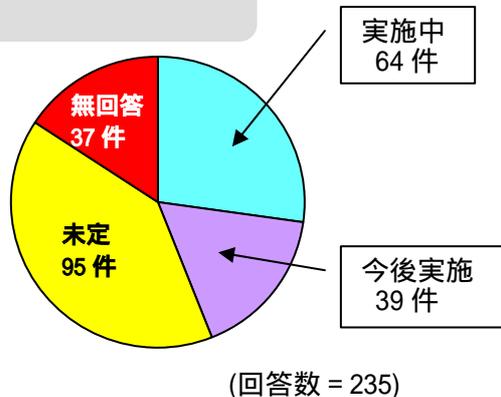
(3) 社員教員を行う



(4) 相談窓口をもうける



(5) 常に職場での実態把握に努める



セクシュアル・ハラスメントに関する職場の状況については、「社内で問題になり対応したことがある」が4.3%(10件)、「問題になったが対応できなかった」が0.4%(1件)、「社内でうわさを聞いたことがある」8.9%(21件)、何らかの形でセクシュアル・ハラスメントが問題になっているとの回答が13.6%(32件)になっている。

防止にむけては、「常に職場での実態把握に努める」が「実施中、今後実施」を合わせて44%(103件)となっているが、他の項目はほぼ20%(16件～33件)に止まっている。

その他記載については、社会的要請に基づき担当部署の設置や防止委員会の設置、人権センター男女各1任命、ポスター掲示、就業規則で明記との記載があった。



## 男女共同参画についての自由意見

- ・ 女性が1人しかいない
- ・ 女性社員が1人もいない(2社)
- ・ 男女の扱いに殆ど差はない
- ・ 事務員の立場からは答えにくいところがありました
- ・ 女性自身の責任感がまだ不足している
- ・ 電気工事が主で技術的な資格と経験が要求され、男女共同参画には程遠い
- ・ 今後の女性の職種拡大へは興味をもてるような教育企画の実施が必要
- ・ 女性中心の会社なので、逆に男性職員をどうするか課題
- ・ 近海漁業なので女性の雇用は無理、大型貨物船などであれば可能
- ・ 職場においては、男女がそれぞれもっているものをお互いに尊重し、協力し合うことが大切
- ・ セクシュアル・ハラスメントについては、人の好き嫌いにならないように慎重に対応すべきであるとする



## § 10 調査結果の要約

### 調査結果の要約

#### 1. 従業員の募集採用

平成13年度に正規従業員の募集・採用を行ったのは回答事業所全体の51%であり、その内均等法改正による募集・採用方法を「変更した」事業所は60%で、「変更なし」と回答した事業所は40%であった。

また、均等法後、2年間で「検討」もしくは「変更予定」と回答した事業所は全体の92%を占めている。

#### 2. 従業員の就労状況

労働基準法の制限業務以外で女性を配置していない仕事のある事業所は48%で全体のほぼ半数を占め、職種としては「専門・技術」32%、「技能士・採掘・製造・建設作業及び労務作業」27%と高くなっている。

また、今後の配置予定についても「予定なし」と回答している事業所が全体の6割を占めている。

#### 3. 女性従業員への期待度

女性従業員に期待する働く年数については、「結婚・出産にかかわらずずっと仕事を継続して欲しい」が51%と最も高い。

働きかたへの期待は、「専門職として技能を高める」43%と最も高く、「基幹社員として昇進・昇格する」26%、「補佐的業務に従事する」22%の順となっている。

#### 4. 男性従業員への期待度

男性従業員に期待する働く年数については、「定年まで働いて欲しい」が61%を占めている。

働き方への期待度は、「基幹社員として昇進・昇格する」が53%、「専門職として技能を高める」が41%とほぼ2分している。

#### 5. 従業員に期待する資質・能力

「正確な仕事をする力」への期待度が女性94%・男性91%と最も高く「同僚との協調性」女性83%・男性82%、「一人でやり遂げる責任感」女性81%・男性89%の順となって、「個性的な企画力」については女性41%・男性69%と期待度に男女差がでた。



## 6. 女性従業員の働く環境

事業所としてすでに実施していることは、「女性用のトイレ・休憩室・更衣室などの設備の充実」が57%と最も高く、「女性従業員の意見・要望を聞く制度」37%、「能力主義的な人事管理の徹底」28%と続いている。

今後実施を考えていることでは、「能力主義的な人事管理の徹底」が35%と最も高くなっている。また、「採用時の面接・選考担当者に女性を登用する」66%「女性従業員の相談窓口を社内に設置する」64%、「一般職から総合職への転換」60%、「女性の管理職を増やす」53%が今後も未定と回答している。

## 7. 育児や介護に関する制度等

女性従業員が利用できる制度については、「健康診断」が91%、「有給休暇制度」が89%と高く、「産前産後休暇」64%、「生理休暇制度」61%と続く。

逆に、「企業内託児施設」3%、「妊娠障害のある場合の休暇制度」19%、「妊娠中の通勤緩和措置」22%などが低くなっている。

## 8. 育児休業制度

育児・介護休業法に基づく育児休業制度を「休業法に基づき就業規則として定めてある」「就業規則や労働契約など独自に定めている」と合わせて54%で、「明文化はしていない」39%となっている。

育児休業のある事業所のうち、育児休業期間中、給与のほぼ全額を支給しているのは16%にとどまっており、この2年半に育児休業を利用した人がいる事業所は11%となっている。(女性3社15人・男性1社3人)

実際に育児休業を取得した従業員のいる事業所の63%が復職後現職に配置されている。また、制度の定着は必要が5割を占め、定着のためには「休業中の代替要員の確保」が回答全体の27%と最も高く、「利用しやすい雰囲気」19%「賃金保障」16%となっている。

## 9. 介護休業制度

平成11年度以降、事業主の義務となった介護休業制度については、「法に準じて就業規則として定めている」「内規などで独自に定めている」を合わせて40%、「明文化していない」が49%となっている。

介護休業制度のある事業所のうち、介護休業期間中、給与のほぼ全額を支給しているのは14%で、ここ2年半に介護休業制度利用した人がいる事業所は1社にとどまっており、復職後現職に配置されている。また、介護休業制度の今後については「定着が必要」が43%で、定着のためには「休業中の代替要員の確保」が回答全体の28%と最も高く、次いで「休業中の賃金保障」が18%となっている。



#### 10. 再就職制度

結婚・出産・育児等で退職した従業員が再就職を希望した場合の制度については「就業規則・内規等で定めてある」「慣習として行っている」を合わせても21%にとどまっている。

再就職制度を設けている理由は、「優秀な人材を確保する」が回答総数の37%を占め、次いで「労働力不足への対応」が25%となっている。

再就職後の配置状況は「正規従業員」が30%、「パート・アルバイト」が20%となっている。

#### 11. 改正男女雇用機会均等法への対応

平成11年の「改正男女雇用機会均等法」の施行以降の変化については「従来に比べて女性の職域を拡大し、配属させるようになった」が17%。次いで、「女性の昇進の機会を増やし、登用を図るようになった」16%、「女性を対象とした教育訓練の充実」13%、「女性を積極的に採用しようとする」12%、「女性の管理職がふえた」11%となっており変化が少ない傾向にある。

#### 12. パートタイマーと派遣社員の雇用状況

パートを必要とする理由については、7割の事業所がパート等の雇用を行っている。女性のパートを必要とする理由については、全回答理由のうち「人件費が割安となるため」が29%、「忙しい時間帯への対応」が22%、男性パートについては、「人件費が割安となるため」が29%、「季節的繁忙対策への対応」20%、「1日の内忙しい時間帯への対応」18%と男女同傾向にある。

1事業所平均のパート従業員数は52人（女性37人、男性15人）で女性が男性を大きく上まわっている。

#### 13. セクシュアル・ハラスメントの周知度と防止への対応

「社内で問題になり対応した」が4%、「問題になったこともうわさもない」71%の回答になっている。

社として対応すべき問題と思われるものについては、「女性社員を女の子・おばさんと呼ぶ」が29%、「男性社員が机の前にヌード写真を貼る」が26%、「利害関係にある上司が部下を誘う」23%と上位を占め、防止にむけては「常に職場での実態把握に努める(実施中)」が27%で最も多く「社としての指針を定める」「パンフ配布等で周知」「社員教育を行なう」「相談窓口を設ける」はいずれも11~15%の低率傾向にある。

くしろ男女共同参画プラン推進懇話会 委員名簿

	氏 名	職 業	備 考
1	あべ 阿部 るみ	病院事務	
2	おかもと 岡本 邦子	元教員	
3	かさま ひるゆき 笠間 浩幸	大学助教授	
4	かわかみ りゅういち 川上 隆一	会社員	
5	こにし いさほ 小西 功圃	会社役員	
6	さいとう すみこ 斎藤 澄子	会社員	
7	しもやま やすし 下山 泰史	会社員	
8	たかはし ひろみ 高橋 ひろみ	団体職員	
9	ただ みゆき 多田 みゆき	公務員	
10	なかじま いさお 中嶋 勲	高校教員	
11	なかた みよこ 中田 美代子	家庭生活カウンセラー	
12	にった けん 新田 顕	大学生	
13	むらかみ ゆきこ 村上 由貴子	団体職員	
14	ゆさ のりこ 遊佐 則子	公務員	

## 男女共同参画に関する企業の意識調査

本調査は、民間企業で働く女性の姿を把握するとともに、職場における男女共同参画の今後のあり方を展望することを目的として実施しております。

調査対象につきましては、釧路商工会議所のご協力を得て従業員30名以上の事業所すべてにお願いすることにいたしました。調査結果はすべて数字で統計的に処理し、ご回答いただきました内容は調査目的以外には使用されませんので、個人あるいは企業のお名前が出るなど、ご迷惑をおかけすることは一切ございません。

お忙しいところお手数ですが、ご協力くださいますようお願い申し上げます。

平成14年2月

「くしろ男女共同参画プラン」推進懇話会  
釧路市教育委員会生涯学習部女性青少年課

ご記入にあたってのお願い

1. この調査票のご回答は、経営者（代表者）または人事・労務担当の方にお願しいたします
2. この調査票は、事業所を対象として実施しているものです。したがって、他に本社・支店等がある場合でも、貴事業所の状況に限ってお答えください。
3. **平成13年12月31日**現在を基準としてご回答ください。
4. 回答は、該当する項目を選び、その番号を 印で囲んでください。  
回答が「その他」にあてはまる場合には、お手数ですが（ ）内に具体的にその内容をお書きください。
5. ご記入いただいた調査票は、同封の返信用封筒に入れ、**2月22日（金）**までに投函してください。
6. この調査に関するお問い合わせは、下記にお願しいたします。

〒085 - 0018 釧路市黒金町7丁目4番地  
釧路市教育委員会生涯学習部女性青少年課  
TEL 31 - 4580 FAX 22 - 9096

## 【 1 . 貴社の概要について伺います】

### ( 1 ) 業 種

01	建設業	06	金融・保険業
02	製造業	07	不動産業
03	運輸・通信業	08	サービス業
04	電気・ガス・熱供給・水道業	09	その他
05	卸売・小売業・飲食店		

医療関係はサービス業に含む。

### ( 2 ) 労働組合の有無

01	ある	02	ない
----	----	----	----

### ( 3 ) 従業員数等

	A . 正規従業員数		B . パートタイマー・アルバイト・嘱託・派遣員等	
	女性	男性	女性	男性
従業員数 ( 役職者含む )	人	人	人	人
役職者数	人	人	人	人
部長相当以上	人	人	人	人
課長相当	人	人	人	人
係長相当	人	人	人	人

#### 正規従業員の勤続年数

女 性	01	5 年未満 ( 人 )	02	1 5 年以上 ( 人 )
男 性	01	5 年未満 ( 人 )	02	1 5 年以上 ( 人 )

#### 正規従業員の年代別人数

女 性	01	10 代 ( 人 )	02	20 ~ 25 歳 ( 人 )	03	26 ~ 30 歳 ( 人 )
	04	31 ~ 35 歳 ( 人 )	05	36 ~ 40 歳 ( 人 )	06	41 歳以上 ( 人 )

男 性	01	10 代 ( 人 )	02	20 ~ 25 歳 ( 人 )	03	26 ~ 30 歳 ( 人 )
	04	31 ~ 35 歳 ( 人 )	05	36 ~ 40 歳 ( 人 )	06	41 歳以上 ( 人 )

## 【 2 . 貴社の従業員の募集・採用の状況についてお伺いします】

問 1 貴社では、平成 1 3 年度に正規従業員の募集・採用を行いましたか。

01	行った	02	行わなかった
----	-----	----	--------

(問 1 で「01 行った」と回答した場合)

問 1 - 1 平成 1 1 年度に男女雇用機会均等法の改正がありました。これを受けて貴社では、募集・採用方法について検討されましたか。

01	検討した	02	検討しなかった
----	------	----	---------

(問 1 - 1 で「01 検討した」と回答した場合)

問 1 - 2 募集・採用方法を変更しましたか。

01	変更した	02	変更しなかった
----	------	----	---------

(問 1 - 2 で「02 変更しなかった」と回答した場合)

問 1 - 3 今後変更する予定はありますか。

01	ある	02	ない
----	----	----	----

(問 1 - 1 で「02 検討しなかった」と回答した場合)

問 1 - 4 募集採用方法を変更しましたか。

01	変更した	02	変更しなかった
----	------	----	---------

(問 1 - 4 で「02 変更しなかった」と回答した場合)

問 1 - 5 今後変更する予定はありますか。

01	ある	02	ない
----	----	----	----

(ふたたび全ての会社に)

## 【 3 . 貴社の従業員の就労状況についてお伺いします】

問 2 貴社では、女性を全く配置していない仕事がありますか。

\*ただし、労働基準法の就業制限業務以外

01	ある	02	ない
----	----	----	----

(問 2 で「01 ある」と回答した場合)

問 2 - 1 その職種は何ですか。次の中からあてはまるものすべてを選んでください。

01	専門・技術	05	サービス
02	管理	06	保安
03	事務	07	技能工・採掘・製造・建設作業及び労務作業
04	販売	08	その他

(ふたたび全ての会社に)

問2-2 平成11年度から労働基準法が改正され、深夜業や時間外など女性に関する規制が解消されました。貴社では、これを受けて、深夜業など女性を配置していなかった職種や職場へ女性を配置していますか。

01	配置している	02	配置していない
----	--------	----	---------

(問2-2で「02 配置していない」と回答した場合だけ)

問2-3 今後、深夜業や時間外など女性を配置していなかった職種や職場へ女性を配置する予定はありますか。

01	予定がある	02	予定はない
----	-------	----	-------

(ふたたび全ての会社に)

問3 貴社では、女性従業員にいつまで働き続けてほしいと思いますか。貴社の考えに最も近いものを次の中から1つだけ選んでください。

01	結婚・出産にかかわらず、ずっと仕事を継続してほしい
02	結婚するまで働いてほしい
03	出産するまで働いてほしい
04	再雇用制度を利用して、育児が一段落してから再び働いてほしい
05	その他( )

問4 貴社では、女性従業員にどのように働くことを期待していますか。最も期待している働き方を次の中から1つだけ選んでください。

01	基幹社員として昇進・昇格する	03	補助的業務に従事する
02	専門職として技能を高める	04	その他( )

問5 貴社では、男性従業員にいつまで働き続けてほしいと思いますか。貴社の考えに最も近いものを次の中から1つだけ選んでください。

01	体力が続く間だけ働いてほしい
02	技術・技能を必要としている間だけ働いてほしい
03	定年まで働いてほしい
04	再雇用制度を利用して、再び働いてほしい
05	その他( )

問6 貴社では、男性従業員にどのように働くことを期待していますか。最も期待している働き方を次の中から1つだけ選んでください。

01	基幹社員として昇進・昇格する	03	補助的業務に従事する
02	専門職として技能を高める	04	その他( )

#### 【 4 . 貴社が、従業員に期待する資質・能力についてお伺いします】

問7 貴社では、従業員に対してどのような資質や能力を期待していますか。女性と男性それぞれ各項目ごとにあてはまるもの(01.重視している、02.どちらともいえない、03.あまり重視していない)を1つずつ選んで をつけてください。

女性に期待する資質・能力

( 1 ) 同僚と協調できる資質	01	02	03
( 2 ) 一人でやり遂げる責任感	01	02	03
( 3 ) 個性的な企画力	01	02	03
( 4 ) 正確な仕事をする力	01	02	03
( 5 ) 対外的に交渉できる力	01	02	03
( 6 ) 上司とうまくつきあう資質	01	02	03
( 7 ) 力仕事をする体力	01	02	03
( 8 ) 雰囲気を明るくする性格	01	02	03

男性に期待する資質・能力

( 1 ) 同僚と協調できる資質	01	02	03
( 2 ) 一人でやり遂げる責任感	01	02	03
( 3 ) 個性的な企画力	01	02	03
( 4 ) 正確な仕事をする力	01	02	03
( 5 ) 対外的に交渉できる力	01	02	03
( 6 ) 上司とうまくつきあう資質	01	02	03
( 7 ) 力仕事をする体力	01	02	03
( 8 ) 雰囲気を明るくする性格	01	02	03

問8 女性従業員が働く環境についてお伺いします。次の事柄の実施状況について、貴社ではどのようになっていますか。あてはまるもの(01.現在実施している、02.今後実施を考えている、03.今後も未定である)を1つずつ選んでください。

	実施中	今後実施	未定
(1) 女性従業員を積極的に育成するための研修を実施する	01	02	03
(2) 女性用のトイレ・休憩室・更衣室などの設備を充実させる	01	02	03
(3) 能力主義的な人事管理を徹底する	01	02	03
(4) 女性従業員の意見や要望を聴く制度を設ける	01	02	03
(5) 女性の管理職を増やす	01	02	03
(6) 一般職から総合職への転換を容易にする	01	02	03
(7) 妊娠・出産・育児などでも働きやすいような社内制度を充実させる	01	02	03
(8) 女性従業員が相談するための窓口を社内を設置する	01	02	03
(9) 採用時の面接・選考担当者に女性を登用する	01	02	03
(10) その他( )			

### 【5. 貴社の育児や介護に関する制度等についてお伺いします】

問9 貴社において、女性従業員が利用できる制度は何ですか。次の中からあてはまるものをすべて選んでください。

01	健康診断	08	育児時間制度
02	有給休暇制度	09	育児休業制度
03	生理休暇制度	10	介護休業制度
04	産前・産後休暇制度	11	企業内託児施設
05	妊娠中の通院休暇制度	12	その他
06	妊娠中の通勤緩和措置	13	利用できる制度はない
07	妊娠障害のある場合の休暇制度		

問10 貴社では、育児休業制度を就業規則などで規定していますか。

01	育児休業法に準拠した就業規則として定めてある
02	就業規則や労働契約、内規などに独自に定めてある
03	明文化はしていない
04	その他

(問10で「01、02定めてある」と回答した場合だけ)

問10-1 育児休業期間中に給与の支給はありますか。(雇用保険から支給される育児休業給付金は除く)

01	給与のほぼ全額を支給する	03	給与は支給しない
02	給与の一部を支給する	04	その他( )

(問10で「01、02定めてある」と回答した場合だけ)

問10-2 貴社では、平成11年4月1日から平成13年12月末日の期間に、実際に育児休業を取得(利用)した人はいましたか。いた場合は( )内にその人数をご記入ください。

(1)女性	01	いる( 人)	02	いない
(2)男性	01	いる( 人)	02	いない

(問10-2の(1)(2)いずれかで「01いる」と回答した場合だけ)

問10-3 復職後の配置は同じでしたか。変わりましたか。

(1)女性	01	現職に復帰( 人)	02	以前と変わった( 人)
(2)男性	01	現職に復帰( 人)	02	以前と変わった( 人)

(問10-3の(1)(2)いずれかで「02以前と変わった」と回答した場合だけ)

問10-4 復職後の配置の変更はどのように決めましたか。

01	本人の希望を配慮して会社が決定	03	その他( )
02	会社の都合により決定		

(ふたたび全ての会社に)

問11 貴社では、生後一年に満たない子どもを持つ女性の正社員に対して、特別な配慮がなされていますか。次の中から当てはまるものをすべて選んでください。

01	勤務時間を短縮する	05	育児時間制度を設けている
02	残業をさせない	06	企業内託児施設がある
03	時差出勤を認める	07	その他( )
04	フレックスタイムを導入している	08	特にない

(ふたたび全ての会社に)

問12 貴社では、育児休業法の今後についてどうお考えですか。

01	定着をはかる必要があり、検討の余地があると思う
02	定着をはかる必要はあるが、困難で改善できないと思う
03	今以上の検討をする必要はないと思う
04	その他

(問12で「01、02定着をはかる必要がある」と回答した場合だけ)

問12-1 今後、育児休業を定着させるために、特に大切だと思われるものは何ですか。

次の中から主なものを3つまで選んでください。

01	休業中の代替要員の確保	06	利用者・非利用者の不公平感の是正
02	制度を利用しやすい雰囲気づくり	07	休業中の能力低下への訓練コスト
03	休業中の賃金保障	08	その他( )
04	復職時の受け入れ体制	09	わからない
05	代替要員の教育訓練		

問13 貴社では、介護休業制度を就業規則などで規定していますか。

01	介護休業法に準拠した就業規則として定めてある
02	就業規則や労働契約、内規などに独自に定めてある
03	明文化はしていない
04	その他

(問13で「01、02定めてある」と回答した場合だけ)

問13-1 介護休業期間中に給与の支給はありますか。(雇用保険から支給される介護休業給付金は除く)

01	給与のほぼ全額を支給する	03	給与は支給しない
02	給与の一部を支給する	04	その他( )

(問13で「01、02定めてある」と回答した場合だけ)

問13-2 貴社では、平成12年4月1日から平成13年12月末日までに、実際に介護休業制度を取得(利用)した人はいましたか。いた場合は( )内にその人数をご記入ください。

(1)女性	01	いる( )人	02	いない
(2)男性	01	いる( )人	02	いない

(問13-2の(1)(2)いずれかで「01いる」と回答した場合だけ)

問13-3 復職後の配置は同じでしたか。変わりましたか。

(1)女性	01	現職に復帰( )人)	02	以前と変わった( )人)
(2)男性	01	現職に復帰( )人)	02	以前と変わった( )人)

(問13-3の(1)(2)いずれかで「02以前と変わった」と回答した場合だけ)

問13-4 復職後の配置はどのように決めましたか。

01	本人の希望を配慮して会社が決定	03	その他( )
02	会社の都合により決定		

問14 貴社では、介護休業法の今後についてどうお考えですか。

01	定着をはかる必要があり、検討の余地があると思う
02	定着をはかる必要はあるが、困難で改善できないと思う
03	今以上の検討をする必要はないと思う
04	その他

(問14で「01、02定着をはかる必要がある」と回答した場合だけ)

問14-1 今後、介護休業制度を定着させるために、特に大切だと思われるものは何ですか。次の中から主なものを3つまで選んでください。

01	休業中の代替要員の確保	06	利用者・非利用者の不公平感の是正
02	制度を利用しやすい雰囲気づくり	07	休業中の能力低下への訓練コスト
03	休業中の賃金保障	08	その他( )
04	復職時の受け入れ体制	09	わからない
05	代替要員の教育訓練		

## 【5.再就職制度についてお伺いします】

問15 貴社では、結婚・育児・介護などで退職した社員が、その後再就職を希望した場合について就業規則などで規定していますか。

01	就業規則や労働契約、内規などに定めてある
02	慣習として行っているが、明文化はされていない
03	現在制度はないが、今後、導入が決定されている
04	現在制度はなく、今後の制度化も未定である
05	その他

(問15で「01 定めてある」もしくは「02 慣習として行っている」と回答した場合だけ)  
 問15-1 貴社では、再就職雇用の制度を設けている理由は何ですか。次の中から特に女性の再就職雇用に関して、主なものだけ3つまで選んでください。

01	労働力不足へ対応するため
02	優秀な人材を確保するため
03	女性従業員の定着率を向上させるため
04	企業内の福祉の向上によって勤労意欲を高めるため
05	女性の勤労意欲が強いから
06	企業のイメージアップになるから
07	その他( )
08	特にない

(問15で「01 定めてある」もしくは「02 慣習として行っている」と回答した場合だけ)  
 問15-2 女性従業員の再就職後の配置(正規従業員・パートの別)はどうなりますか。次の中から1つだけ選んでください。

01	正規従業員	04	その他( )
02	パート・アルバイト	05	特に定めていない
03	年齢によって異なる		

(ふたたび全ての会社に)

## 【6. 雇用機会均等法についてお伺いします】

問16 改正男女雇用機会均等法の施行以降、貴社では雇用上の変化がありましたか。それぞれについて、該当するものに をつけてください。

(1) 女性を積極的に採用しようとするようになった	01 はい	02 いいえ	03 どちらともいえない
(2) 従来に比べて女性の職域を拡大し、配属させるようになった	01 はい	02 いいえ	03 どちらともいえない
(3) 女性を対象として教育訓練を充実してきた	01 はい	02 いいえ	03 どちらともいえない
(4) 女性の昇進の機会を増やし、登用を図るようになってきた	01 はい	02 いいえ	03 どちらともいえない
(5) 女性の管理職が増えた	01 はい	02 いいえ	03 どちらともいえない

## 【 7 . 貴社のパートタイマーと派遣社員の雇用状況についてお伺いします】

問 1 7 女性パートタイマーがいる会社にお伺いします。女性パートタイマーを必要とする理由は何ですか。次の中からあてはまるものをすべて選んでください。

01	人件費が割安となるため
02	季節的繁忙への対処のため
03	1日のうちの忙しい時間帯への対処のため
04	正規従業員の採用が困難なため
05	技能のいない仕事があるため
06	技能を必要とする仕事があるため
07	主婦としての経験が生かせるため
08	その他 ( )

問 1 7 - 1 男性パートタイマーがいる会社にお伺いします。男性パートタイマーを必要とする理由は何ですか。次の中からあてはまるものをすべて選んでください。

01	人件費が割安となるため
02	季節的繁忙への対処のため
03	1日のうちの忙しい時間帯への対処のため
04	正規従業員の採用が困難なため
05	技能のいない仕事があるため
06	技能を必要とする仕事があるため
07	その他 ( )

問 1 8 女性派遣社員がいる会社にお伺いします。女性派遣社員を必要とする理由は何ですか。次の中からあてはまるものをすべて選んでください。

01	人件費が割安となるため	05	社内活性化のため
02	正規従業員の雇用を抑えるため	06	自社内で育成が困難な職種があるため
03	欠員の一時的な補充として	07	その他 ( )
04	弾力的な雇用が可能なため		

問 1 8 - 1 男性派遣社員がいる会社にお伺いします男性派遣社員を必要とする理由は何ですか。次の中からあてはまるものをすべて選んでください。

01	人件費が割安となるため	05	社内活性化のため
02	正規従業員の雇用を抑えるため	06	自社内で育成が困難な職種があるため
03	欠員の一時的な補充として	07	その他 ( )
04	弾力的な雇用が可能なため		

## 【 9 . セクシュアルハラスメントに関して貴社の状況をお伺いします】

問 1 9 次のことがらのうち、「社として対応すべき問題だ」と思われるのはどれでしょうか。あてはまるものをすべて選んでください。

01	ある部署では女性社員がお茶くみをしようとするので任せてある
02	ある男性社員が机の前にヌード写真を貼ってある
03	特定の人の交際相手について悪いうわさが社内に広がった
04	女性社員の服装等について毎日論評する
05	利害関係のある上司が部下をデートに誘った
06	日常的にプライベートな話題を出す
07	飲み会では女性社員が酌をするのが通例になっている
08	結婚後も女性が働き続けようとすることに苦言を呈する
09	女性には責任の重い仕事を任せるべきではないという意見が根強い
10	女性社員を「女の子」「おばさん」と呼ぶ

問 2 0 貴社では、セクシュアルハラスメントが社内で問題になったことがありますか。

01	問題になり社内に対応したことがある
02	問題になったが対応できなかった
03	社内でうわさを聞いたことがある
04	問題になったこともうわさを聞いたこともない
05	その他 ( )

セクシュアルハラスメントには、女性を一人前の人格と認めない態度、年齢やライフスタイルへのいやがらせ、そして動作行為によるいやがらせ等があります。

問 2 1 貴社では、セクシュアルハラスメント防止に向けて、現在実施している、もしくは今後の実施を考えている取り組みがありますか。次のそれぞれの項目で、あてはまるもの(01.現在実施している、02.今後実施を考えている、03.今後も未定である)を選んでください。

	実施中	今後実施	未定
( 1 ) 社として指針を独自に定める	01	02	03
( 2 ) パンフレット等資料を配布し、周知する	01	02	03
( 3 ) 社員教育を行う	01	02	03
( 4 ) 相談窓口をもうける	01	02	03
( 5 ) 常に職場での実態把握に努める	01	02	03
( 6 ) その他 ( )			

職場における男女共同参画について、ご意見がありましたら自由にご記入ください。

ご協力ありがとうございました。



平成 14年 8月 発行

発行 編集 **釧路市教育委員会生涯学習部生涯学習女性課**

〒085-0018 釧路市黒金町 7 丁目 4 番地 太平洋興発ビル内

TEL : :23-5151(内線 6322) 直通 31-4579 Fax: 22-9096

市ホームページ <http://www.city.kushiro.hokkaido.jp/>